



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el
clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, año 2021**

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

AUTORA:

Bahamonde Melendrez, Sandra Liz (ORCID: 0000-0002-0724-1216)

ASESOR:

Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín (ORCID: 0000- 0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo de salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios y al niño Jesús por acompañarme siempre en todo momento y sobre todo en los más difíciles de mi vida.

En memoria a mis padres José y Virginia quienes fueron los pilares fundamentales en mi vida, forjándome con mucho esfuerzo, dedicación, cariño y comprensión quienes, con su apoyo y amor hicieron de mi la persona que hoy en día soy.

A mi amado hijo Fabrizio por apoyarme en la realización de este proyecto y ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un mejor futuro.

A mis hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejabas decaer para que siguiera adelante y que siempre sea perseverante al logro de mis metas.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por poner en mi camino a las personas que me apoyaron desinteresadamente.

A mis padres por haberme forjado con dedicación, esfuerzo, valores y enseñanzas y porque sé que desde el cielo están felices por haber logrado una meta más en mi vida.

Al Dr. Vértiz Osores, Jacinto, Dra. Ortega Soto, Alicia y Mg. Márquez Jara, Elizabeth por su apoyo como expertos en la validación del cuestionario de la presente investigación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	i
v ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultado descriptivo.....	22
4.2. Resultados inferenciales.....	25
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Ficha técnica del instrumento de la variable estilo de liderazgo</i>	17
Tabla 2. <i>Ficha técnica del instrumento de la variable clima organizacional</i>	18
Tabla 3. <i>Cuadro de validadores del instrumento de Estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	19
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencias de la variable Estilos de liderazgo de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	22
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencias de la variable Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	23
Tabla 6. <i>Tabla cruzada Estilo de liderazgo * Clima organizacional</i>	25
Tabla 7. <i>Prueba de correlación de Chi- cuadrado para la intersección de las variables Estilo de liderazgo y Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	25
Tabla 8. <i>Tabla cruzada Estilo de liderazgo transformacional * Clima organizacional</i>	26
Tabla 9. <i>Prueba de correlación de Chi- cuadrado para la intersección de la dimensión liderazgo transformacional y Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	26
Tabla 10. <i>Tabla cruzada Estilo de liderazgo transaccional * Clima organizacional</i>	27
Tabla 11. <i>Prueba de correlación de Chi- cuadrado para la intersección de la dimensión liderazgo transaccional y Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	27
Tabla 12. <i>Tabla cruzada Estilo de liderazgo laissez faire * Clima organizacional</i>	28
Tabla 13. <i>Prueba de correlación de Chi- cuadrado para la intersección de la dimensión liderazgo laissez faire y Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	28

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Figura1. <i>Esquematización</i>	13
Gráfico 1. <i>Distribución de frecuencias de la variable Estilos de liderazgo de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	22
Gráfico 2. <i>Distribución de frecuencias de la variable Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021</i>	23

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021. Metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 82 enfermeras. Se aplicó dos instrumentos lo que mide el estilo de liderazgo el cual consta de 3 dimensiones: liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire. Asimismo, el instrumento clima organizacional que consta de 11 dimensiones: comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, motivación, innovación, recompensa, liderazgo, remuneración y toma de decisiones. Los resultados obtenidos demuestra que existe influencia entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, como lo demuestra la prueba del Chi cuadrado de Pearson, obteniéndose un valor de $p=0.001 < 0.05$ la misma que indica que existe influencia entre los estilos de liderazgo de los enfermeros y el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte 2021, , mostrando además que el estilo de liderazgo predominante en la misma población es el liderazgo transformacional con un 76.8%, así como la dimensión que destacan del clima organizacional son la motivación en un 65.9% y la identidad en 56.1%.

Palabras claves: Estilo de liderazgo, clima organizacional, comunicación y conflicto.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the influence of the leadership styles of nurses in the organizational climate of a Hospital in North Lima, 2021. Methodology with a quantitative and correlational approach, with a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 82 nurses. Two instruments were applied which measure the leadership style which consists of 3 dimensions: transformational, transactional and laissez faire leadership. Likewise, the organizational climate instrument consists of 11 dimensions: communication, conflict and cooperation, comfort, structure, identity, motivation, innovation, reward, leadership, remuneration and decision-making. The results obtained show that there is influence between the leadership styles and the organizational climate, as demonstrated by the Pearson's Chi-square test, obtaining a value of $p = 0.001 < 0.05$, which indicates that there is influence between the leadership styles of nurses and the organizational climate of a Hospital in North Lima 2021, also showing that the predominant leadership style in the same population is transformational leadership with 76.8%, as well as the dimension that stands out from the organizational climate are the motivation in a 65.9% and the identity at 56.1%.

Keywords: Leadership style, organizational climate, communication and conflict.

I. INTRODUCCIÓN

Líder es parte fundamental del éxito de una empresa u organización, sabemos que cada una de estas necesita su propio estilo de liderazgo; siendo líder, es esencial enfatizar en su solidez y fortalezas logrando ser un elemento requerido para el organismo.

Al nivel mundial existe un aproximado de 28 millones de enfermeros, un porcentaje menor del 50% trabajan en la Región de las Américas. Siendo representado más del 50% de la fuerza laboral de salud en total. La pandemia del COVID-19 mostro la flaqueza de los sistemas de salud, mostrando así el déficit de enfermeras que se encuentran enfrentando esta situación desde la primera línea, la escasez es considerada de 5,9 millones de enfermeros exponiendo así desafíos a las naciones, aunado a la capacidad de liderazgo involucrando a la dirección y gestión de este profesional (De Bortoli et al., 2020)

La consecuencia grave de la enorme crisis de salud pública ha provocado una muestra la clara evidencia de que hasta en las grandes potencias mundiales se ven resquebrajada cuando no existe un buen liderazgo, sacando a la luz la brecha existente entre los que encabezan el gobierno mundial y la comunidad internacional así afirmo Guterres Antonio presidente de Organización de las Naciones Unidas. (Reuters, 2020)

La OMS enfatizó en la carencia de selección líderes capaces por ende competente, así como también la deficiencia de calidad de gestión, ausencia de personal competente y otros problemas existentes en los diferentes países en proceso de desarrollo afectando a la integridad psicofísicas y emocionales de las personas (OMS, 2018)

Kancho (2019) citado por Feilcke (2020), afirmó la existencia mundial de crisis de liderazgo que este cada vez se agudiza, evidenciándose en la pérdida de credibilidad y confianza de los grandes líderes políticos; mostrándose claramente que existe dos tendencias una la de promover el nacionalismo y la otra de egoísmo centralista

Un reporte periodístico muestra claramente la precariedad sanitaria mundial por la pandemia del coronavirus y como esta ha afectado a las grandes potencias mundiales, Hoff (2020) citada por Lissardy (2020) señaló que Estados Unidos, con su ex gobernante Trump experimentó la peor crisis de los últimos siglos, debido a la falta de un liderazgo presidencial, provocando tormentas de disturbios y protestas.

Tal como afirmó el Jurista historiador Reyes (2019) citado por Martín (2021) que en la Unión Europea el alto nivel ejecutivo con sus diferentes organizaciones e instituciones han perdido cualitativamente el rasgo de liderazgo, así como también parecen no haber alcanzado aún el nivel necesario de liderazgo para desempeñar de forma apropiada sus responsabilidades.

En México en plena crisis sanitaria se afirmó que el actual gobernante López Obrador Manuel muestra un notable déficit de liderazgo, así como un vacío gubernamental como legitimidad, evidenciándose en la deficiente capacidad de preparación del sistema nacional de salud para afrontar esta pandemia (Olvera, 2020), este similar panorama lo encontramos en España que mostró la ausencia de liderazgo y que esta se ha hecho patente tiempo atrás, haciéndose visible explícita y excesivamente ante esta etapa convulsiva que nos tocó vivir; siendo este un infortunio que nos arroja un saldo político negativo (Stuyck, 2021)

En Perú, en un diario local se afirmó que no existe absoluto liderazgo; siendo así el problema se duplica ya que por una parte es a quien se le atribuye y por la otra como es interpretada por la organización o persona, siendo este último de gran importancia ya que casi siempre el liderazgo es mal interpretado como autoridad, y por el primero es que este es atribuido a nuestro gobernante y colaboradores. (Alvares, 2019); en este contexto otro diario también afirmó que en el Poder Judicial se observó la nula capacidad de liderar, mostrándose la incapaz para enfrentar al populismo del Congreso, no solo en materia económica sino también en salud, educación, seguridad social entre otros (Lira, 2020)

Cuba (2019) citado por Nicoléti (2020) médico especialista en políticas de salud pública, sostuvo que en el Perú uno de los problema que se encuentra es la falta de liderazgo gubernamental del sector salud, siendo este débil para afronta las

epidemias, mostrándose con una escasa capacidad de respuesta ante las necesidades que sufre la población.

En este contexto en un Hospital de Lima Norte los trabajadores expresaron y percibieron la presencia de comportamientos fuera de las directrices de una adecuada relación interpersonal, tales como la existencias de críticas sobre el desenvolvimiento del personal jefe al frente de la dirección, manejo deficiente del personal a su cargo, conflictos entre el personal de salud, deficiente trabajo en equipo entre otros; la deficiencia de recursos humanos e infraestructura que obstaculizan la atención de salud, generando incomodidad e insatisfacción en los agentes internos y externos, creando un clima organizacional desfavorable.

Ante lo expuesto surge la siguiente interrogante ¿Cuál es la influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional en un Hospital de Lima Norte, 2021? y como preguntas específicas: (a) ¿Cuál es la influencia de la dimensión del liderazgo de liderazgo transformacional en el clima organizacional del hospital en mención?, (b) ¿Cuál es la influencia de la dimensión del estilo de liderazgo transaccional de las enfermeras en el clima organizacional del mismo nosocomio? y (c) ¿Cuál es influencia de la dimensión del estilo de liderazgo laissez faire de las enfermeras en el clima organizacional de la misma población?

La justificación a nivel teórico de este proyecto se sustenta en el modelo de Rango Total de Bass y Avolio donde destaca como comportamiento influye en el desempeño del líder y la satisfacción sus seguidores, justificándose así ya que pretende dar a conocer el estilo de liderazgo de los enfermeros en estudio así como también cuan influenciados se encuentran en el clima organizacional; desde la parte práctica esta investigación se justifica, al encontrar los dato estos contribuirán a potenciar el estilo de liderazgo empleado por los enfermeros, así mismo se plantea la utilización de estas variables que concientice al director para generar cambios trascendentales que favorecerán a la institución y a su mejora en las características técnicas, científicas, humanas y naturales, conllevando a la satisfacción global del usuario interno y externo, pudiendo contar con evidencias de manera permanente y organizada, así mismo preservar el talento humano de esta institución, realizando proyectos como capacitaciones, talleres asertivos empáticos y sociales reflejando su actividad laboral institucional mejorando así el estilo de

liderazgo, la calidad de atención, la satisfacción de los usuarios internos y externos por ende el clima organizacional; metodológicamente los instrumentos y técnica utilizada servirán para futuras investigaciones sobre el tema, generando cambios trascendentales de actitud en función al liderazgo que logre una ventaja competitiva en la gestión del talento humano; el instrumento a utilizar será el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) siendo este el que mide los comportamientos claves del estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, así como también el instrumento de clima organizacional, pudiendo emplearse en actividades de selección, transferencia y promoción, así como el desarrollo individual y organizacional. Epistemológicamente este proyecto se justifica ya que mediante la observación se evidenciará el comportamiento, los roles y cualidades de los líderes y el estilo de liderazgo ejercido por ellos así mismo nos mostrará desde un enfoque racionalista quienes son considerados líderes y seguidores ya que ambos sostienen una relación no únicamente de jerarquía sino además de necesidades, anhelos y valores recíprocos, que son necesarios para generar y lograr encontrar líderes dentro de los seguidores.

Teniendo como objetivo principal: Determinar la influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021 así mismo entre los objetivos específicos: (a) Determinar la influencia del estilo de liderazgo transformacional en las enfermeras en el clima organizacional del hospital en mención. (b) Determinar la influencia del estilo de liderazgo transaccional de las enfermeras en el clima organizacional del mismo nosocomio, (c) Determinar la influencia del estilo de liderazgo laissez faire de las enfermeras en el clima organizacional del hospital en mención.

Por consiguiente se desprenden las siguientes hipótesis general, H1: Los estilos de liderazgo de las enfermeras influyen en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021; y como hipótesis específicas: H2: El estilo de liderazgo transformacional influyen en el clima organizacional del mismo hospital, H3: El estilo de liderazgo transaccional influyen en el clima organizacional de esta misma área, H4: El estilo de liderazgo laissez faire influyen en el clima organizacional de este mismo nosocomio.

II. MARCO TEÓRICO

En el Perú en Cusco, Rado (2021) sostuvo la importancia de la resiliencia organizacional y la autoeficacia del liderazgo, influyendo directa y altamente en la gestión de la organización; el estilo que predomina es el liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire, es así en Lima, E. Gómez (2020) afirmó que el liderazgo transformacional favorece positivamente a una organización sosteniendo un trabajo en equipo entre sus colaboradores; por su parte Zuta (2020) en Lima, y Cruz & Rojas (2019) en Cusco sostuvieron que este mismo estilo muestra interés y el bienestar del equipo, tratando a la persona individualmente y también como miembros de un equipo, brindando enseñanza personalizada, enmendando errores considerando aspectos éticos y morales en las decisiones adoptadas, según Morales (2019) en Huánuco aseveró la existencia del liderazgo transformación enlazado a un clima organizacional favorable en el los enfermeros asistenciales y en menor influencia se encuentra el liderazgo interpersonal.

De alguna manera el estado jerárquico influye en hacer uso de estos estilos de liderazgo pudiéndose evidenciar que en el Callao Alcántara (2019) encontró que en las enfermera supervisoras predomina el liderazgo autocrático, con autonomía para tomar decisiones y de manera asertiva, teniendo como factor intrínseco la motivación, como también lo mencionó en Lima, Rivera (2019) que el estilo de liderazgo predominante por autopercepción de supervisoras fue el transaccional. y el de sus colaboradores es transformacional; en el Callao Cjahuá & Lopez (2019) indicaron que los enfermeros están de acuerdo con el estilo de liderazgo desplegado por su gestión, siendo este estilo transaccional.

Mendoza Quijano (2019) en Chachapoyas, Ayacucho y afirmó que entre estilos de liderazgo mantienen una estrecha relación con la satisfacción laboral de los enfermeros, sabiendo que los estilos de liderazgo influencia de diversas maneras en los miembros de una organización contrastando hipótesis alterna $P = 0.024 < 0.05$, así mismo en Ayacucho Yarcuri (2018) encontró la medida el valor de Coeficiente de correlación $Tau_b = 0,967$ y al ser el $p=0,000$.

de esta misma manera en Piura Torres (2019) muestra que esta relación interviene el clima organizacional con sus cuatro subdivisiones del transformacional; no

obstante F. Gómez (2019) en Arequipa concluye que existe una relación directa pero baja entre ambas dimensiones ($p=0.03$) pero eso sí menciona que existe otro componente que se relaciona es la cultura organizacional siendo este de tipo jerarquizado y del liderazgo que resalta es el transformacional, pero no de manera determinante; en este mismo departamento, Valdivia (2018) encontró resultados similares, adicionando un estilo de liderazgo llamado correctivo evitador; contrario a todo esto Tucto (2017) en Huánuco demostró que no hubo correspondencia entre el ejercicio del estilo de liderazgo y el compromiso con la organización por parte de los enfermeros, quien además propone la aplicación de estrategias de gestión de la idoneidad del humano, determinó relación estadísticamente significativo ($p = 0,006$).

El clima organizacional en los organismos es un tema relevante, dentro del ámbito de la salud busca mejorar el recurso humano, el ambiente laboral y la productividad, en Cajamarca Sanchez & Nuñez (2020) concluyen que al existir un clima organizacional favorable, este influirá en la satisfacción laboral de los trabajadores, encontraron así la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral siendo altamente significativa ($p\leq 0.001$), así mismo en Cusco, Ligas (2020) lo destacó por ser propiciador de una buena comunicación, respeto y generar satisfacción; al mantener un clima organizacional saludable favorece al rendimiento profesional manteniendo la productividad laboral; es por ello que en Lima, Contreras & Ramírez (2020) afirmó que gerenciar instituciones de salud es una ciencia y un arte, la mala administración en salud puede conllevar a consecuencias administrativas y organizativas a menos que el profesional de la salud posea conocimientos y destrezas administrativas y políticas y lidere con responsabilidad siendo esencial en todos los ámbitos gerenciales, en este mismo contexto en el Instituto Nacional del Niño en un estudio destacó la influencia de los diversos aspectos laborales entre ellos tenemos al entorno humano, material y económico, así mismo, destacó la importancia del liderazgo y que este debe estar presente en todo momento en el profesional enfermero, definiendo las relaciones entre líder y colaborador sosteniendo un estilo directivo con participación y estimulación de los trabajadores con una correlación positiva ($r = 0.83$, $p < 0.001$), (Alcas, 2017).

A nivel internacional la OMS (2014) subrayó al liderazgo como herramienta esencial de las instituciones rectoras para ejercer decisiones oportunas y la ejecución de actividades, enmarcados en aumentar la eficacia de las acciones y el impacto de los esfuerzos disponibles y minimizando esfuerzos; en las últimas décadas se observó un creciente interés por el liderazgo en las organizaciones; considerando a este como un componente humano, un factor determinante de la competitividad y responsabilidad de una organización, para Contreras & Ramírez (2020) el liderazgo no es congénito, es una destreza capaz de ser aprendida; es componente esencial en el desarrollo de las funciones administrativas y su adecuado ejercicio, siendo este el que incrementa la atención con calidad y su eficacia de los seguidores para cumplir metas, además menciona que el líder tiene que ser el diseñador de una estrategia sólida con visión definida y compartida, siendo capaz de influenciar en los demás, y ser reconocido como tal, en las instituciones de salud debe ser crítico, creativo e innovador, y centrarse en identificar los problemas antes de que se produzcan y actuar antes de las consecuencias; agregando a esta definición Rudval (2021) Un líder debe intentar de ampararse y centrarse en tres dimensiones: 1) autopercepción (intrapersonal) siendo necesaria para ser imparcial y coherente en las decisiones; 2) En el alrededor (Interpersonal) capacidad de establecer relaciones favorables con tu equipo y por último 3) Además de usted y el alrededor (Transpersonal) siendo ese desenvolvimiento íntimo del líder que responde las necesidades personales y las de su medio ambiente; estos en conjunto promueven la resonancia empática; así lo afirma en Cuba, Iglesias et al. (2020) en su estudio determinó la importancia de empoderar el valor del liderazgo interpersonal fomentando un mejor clima organizacional, una de sus premisas es que los administradores en salud, tienen una fuerte responsabilidad en cuidar y fomentar un clima saludable con sus colaboradores dentro de las organizaciones; tal es el caso de España, Martínez Estalella et al. (2020) y Jiménez (2018) enfatizaron en la relevancia que trae consigo el liderazgo como es el trabajo en conjunto, la gestión emocional y el acatamiento a las decisiones organizadas, ya que contando con estos elementos es posible afrontar los retos de la actualidad.

Stewart (2019) señaló que el liderazgo y la competitividad adoptan un enfoque asertivo que influye directamente con los gestores de la organización incorporando como recurso un análisis procesado, adoptando enfoques de gestión estratégica

en el planteamiento de los procesos enfocados en selección exclusiva, formación completa y evaluación, los efectos causales del liderazgo transformacional y transaccional afirma entre otros que el desempeño afecta directa e indirectamente en los trabajadores u colaboradores y que estas influyen en la cantidad, calidad y satisfacción; mediados por la confianza de los seguidores y la congruencia de valores; así mismo en Cali Colombia, Gómez (2019) afirmó que en la actualidad el liderazgo en las organizaciones cobra un valor muy significativo ($p \geq 0.001$), más incluso cuando se exhorta enfrentar cambios bruscos siendo estos quienes influyen significativamente en los resultados de las objetivos trazados por la organización, así como en la productividad de la misma, sin embargo el liderazgo no siempre cuenta con las herramientas indispensables para facilitar a los copartícipes.

En el ámbito asistencial de la salud, Adhanom director general de la OMS citado por Quito (2017) señaló que las enfermeras son la columna vertebral del sistema sanitario, que diariamente se encuentra enfrentando diferentes roles críticos dentro y fuera de una institución esto lo afirma en España, Kennedy (2020), quien publicó en la revista de la Universidad de Navarra la importancia del liderazgo en las enfermeras siendo esta la que favorece a las transformaciones de las organizaciones, así como la gestión de la misma; destacando al liderazgo como un pilar fundamental en las prestaciones de salud, de modo idéntico de Pat et al.(2020) mostró la innovación en la gestión en enfermería aliados a los estilos de liderazgo quienes favorece a un clima organizacional positivo además afirma que el profesional de enfermería tiene como características inherentes, el conocimiento, el compromiso y apertura al cambio, contribuyendo en la motivación personal y laboral;

en México, Cortés et al.(2019) aseveró que los líderes tienen un papel decisivo en los desafíos que deben responder toda entidad, obviamente estos están enfocados en brindar servicios eficientes, oportunos y acorde a la expectativa de calidad exigida por la comunidad; en Brasil, Souza et al. (2019) aseveró que la visión de los enfermeros líderes son claras e influyentes en sus colaboradores, entendiendo al liderazgo como proceso que fluye sobre las personas y su comportamiento, siempre buscando el logro de metas, en España Rivera et al. (2018) reflejó que tanto la motivación y la satisfacción en aspectos laborales son esenciales para

sostener un clima laboral saludables, siendo indispensables en tiempos de crisis; en Colombia López (2018) demostró la efectividad del liderazgo transformacional en su grupo poblacional de enfermeras, siendo este quien influye en la satisfacción laboral; en este mismo contexto en México, García & Rivero (2018) mostraron que la combinación de estilos de liderazgo logra dinamizar el equipo y por ende al cumplimiento de metas impuestas, teniendo o no motivación de por medio; así mismo en Indonesia concluyeron que la enfermera tiene un comportamiento activo en la organización tal es así que ella representa la ciudadanía organizacional, demostrando además que existe una influencia significativa y positiva entre la variable satisfacción del trabajo, liderazgo transformacional y clima laboral ($p > 0.005$) Fahmy & Fatmadona (2018); en México, Salvador (2018) afirmó la importancia de conocer el estado del clima organizacional, ya que con el conoceremos el comportamiento y adaptación del colaborador en los diferentes contextos de una organización, están ligados con el liderazgo, la reciprocidad y motivación así mismo los ejecutivos y directivos de organizaciones requieren un profesional proactivo y dinámico para la ejecución del planeamiento estratégico; centrados en el sistema de salud los profesionales desempeñan un papel crucial en la atención de la salud y que esta sea de calidad, es así como lo afirma Calderón (2017) que las actitudes de liderazgo impartidas por las profesionales de enfermería coordinadoras y supervisoras en Bogotá, son conductas transformacionales las requeridas para estos tiempos; ya en España, Serrano & Portalanza (2017) confirmaron que tanto el liderazgo como el clima organizacional son desencadenantes para un gran desempeño laboral basadas en las percepciones del líder.

En cuanto en bases teóricas al hablar del estilo de liderazgo que un líder adopte dependerá de diversas circunstancias, hacerle frente a los problemas que se presenten dependerá de su experiencia previa, por ello autores como Chiavenato (2006) ostenta que el estilo de liderazgo es influenciar en las personas en un ámbito determinado a través de la comunicación para alcanzar un objetivo.

La presente investigación se basó en el modelo de Rango Total de Bass y Avolio en liderazgo en cuanto a las teorías congruentes con la variable estilos de liderazgo propuesta por Bass esta asume que hay una interdependencia entre los diversos

estilos, a su planteamiento es que un estilo construye al otro, estableciendo una jerarquía donde el nivel inferior lo ocupa el estilo *laissez faire* (pasividad y menos efectivo), seguido del liderazgo transaccional y el transformacional siendo este el más efectivo, función activa del líder (P. Serrano, 2017) y (Pirela et al., n.d.)

A continuación se definirá en las dimensiones de acuerdo a este modelo (Bono & Judge, 2004): Líder Transformacional. Un comportamiento tomado como patrón donde existe la interacción entre líder y seguidor, sintiéndose éste atraído por el conocimiento y la amplia gama de experiencia a través del cual se da el proceso de influencias en un grupo de personas, con objetivos en común de transformación y cambio de una realidad

1. Carisma o Influencia idealizada atributo y conducta: como el líder influye en sus seguidores dirigiéndolos a la visión, misión, metas y objetivos de forma clara y articulada; infundiendo orgullo, buscando la confianza y respeto, así como también el optimismo, conducta moral y ética.
3. Inspirador motivacional: son comportamientos basados en una visión, valores o ideales que motivan, haciendo que se inspira entusiasmo.
4. Estimulación intelectual: es la fuerza que genera cambios en la organización, siendo este quien aporta un desarrollo innovador.
5. Consideración individual: El líder vela por las necesidades de desarrollo y crecimiento de sus seguidores.

Líder Transaccional.

6. De refuerzo Contingente: Los niveles de acciones brindados por el líder son los que incita a los seguidores por lograr los niveles de acción que traerán consigo un intercambio de recompensas por esfuerzos, reconociendo su buen rendimiento.
7. Administración por Excepción Activo: hace el seguimiento de los cambios e interviene haciendo la corrección cuando sea necesario.
8. Administración por Excepción Pasiva: Al no satisfacer los estándares es cuando el líder se identifica.

Líder *laissez-Faire* (dejar hacer):

9. Es la ausencia de liderazgo este líder no es líder casi nunca ofrece dirección y soporte, las decisiones no son tomadas y permite el libre albedrío e ignora la responsabilidad de liderazgo.

En cuanto a la variable clima organizacional, toda organización actúa en un determinado ambiente y su supervivencia dependen de la manera como se relaciona con el medio, pues la percepción de cada uno de los colaboradores tanto intrínsecos como extrínsecos influirán sobre esta.

Brunet (1987) desarrolló un instrumento de medida de clima organizacional que estuviera compuesto por once dimensiones: 1. Comunicación. Interrelación que consiste en intercambiar información teniendo como finalidad transmitir o recepcionar información u opiniones distintas relacionándolo con la buena práctica del liderazgo ejercido, evidenciando en la escucha y participación activa entre el líder y los seguidores. 2. Conflicto y cooperación. Es cada una de las actitudes y colaboraciones observables entre los miembros de una organización tanto en el apoyo material y humano. 3. Confort. Es la sensación que cada trabajador siente al estar dentro de una organización, esta se evidenciará en el rendimiento laboral, se relaciona con la remuneración ya que al estar conforme incrementará y mejorará su trabajo. 4. Estructura. Esta cada una de los aspectos físicos que involucra a cada miembro de la organización. 5. Identidad. Se refiere a aquellos atributos fundamentales para cada miembro de una organización que son propias de la institución y le hace ser único en esa característica. 6. Innovación. Toda organización experimenta cosas nuevas y novedosas o simplemente que han sido cambiadas con el fin de mejorar capaces de suplir alguna necesidad de los trabajadores. 7. Motivación. es una fuerza generadora capaz de cambiar conductas de forma positiva y mantenerla a través del tiempo. 8. Recompensa. Este aspecto se basa en premiación de un mérito o un daño, es la retribución de un servicio de algún empleado. 9. Liderazgo. Capacidad que influye, motiva, organiza una persona, siendo capaz de llevarlos a cabo, con el único propósito de lograr metas y objetivos estando involucradas personas y grupos. 10. Remuneración. Es el salario que percibe cada trabajador. 11. Toma de decisiones. Acción de realizar una elección siendo este necesario para cada situación que atraviesa toda institución en los diferentes aspectos organizacionales.

La teoría sustantiva que enmarca este proyecto de investigación es sostenida por Elliott Jaques hablamos de La Organización Requerida (Requisite Organization) esta teoría muestra que una organización puede funcionar con un sistema de liderazgo gerencial eficaz cuando esta presenta una completa integración de sistemas, donde se pueda realizar actividades gerenciales con eficiencia y competitividad, donde la imaginación humana actuar con confianza y satisfacción en el trabajo. Sus componentes son: a) Establecer a cada miembro de la organización en el puesto correspondiente, b) Contar con un espacio físico funcional dentro de la organización, c) Sostener un proceso detallado y sistematizado dentro de este esquema y d) Existencia de jerarquías y niveles de sueldo según los estratos (Muñoz, 2017). Otra teoría que ayuda al sustento de este proyecto es la teoría de Robert House el Camino y Meta, este modelo determina el estilo de liderazgo esta adecuada al contexto, así mismo maximiza el desempeño como la satisfacción en el trabajo; este modelo tiene elementos claves como el ámbito físico, estimación y motivación. Si bien este es considerado un modelo conductual e idealista, esta teoría muestra que el líder develar el camino a seguir a sus seguidores evitando que estos presenten obstáculos y peligros y llegar el logro de los objetivos, pues el líder es considerado aceptable para el subordinado tal es así que es visto como una fuente inmediata de satisfacción presente y futura (Segundo, 2021).

III. METODOLOGÍA

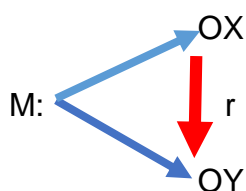
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, debido a la necesidad de estimar la magnitud del problema, siendo este representado en cantidades numéricas; de tipo básico, sabiendo que la información se encuentra enmarcado en estudios científicos, teniendo como característica de diseño de la investigación no experimental, puesto que las variables en estudio no se manipularon por el investigador, de nivel descriptivo dado que se narra la realidad de forma objetiva en su contexto real; Correlacional, ya que se buscó relacionar una presunta asociación entre las variables. De tipo causal puesto que hay jerarquías de variables, prospectiva ya que los datos se obtendrán a través de un cuestionario (Hernández Sampieri, 2018).

Esquematzación

Figura 1

Descripción correlacional causal



M = Muestra de enfermeras de un Hospital en Lima Norte

O V1 = Observación de la variable independiente estilos de liderazgo

O V2 = Observación de la variable dependiente clima organizacional

r = relación causal entre ambas variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable X: estilos de liderazgo

Chiavenato (2006) acuñó al liderazgo como la influencia entre las personas empleada en una situación, sostenida a través de la comunicación.

Variable Y: clima organizacional

Chiavenato (2006) menciona que es el contexto interno que existe entre los elementos de un organismo, estando relacionados con la motivación y con el desempeño en el trabajo.

Operacionalización de variables (ver en anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población total fue de 95 profesionales de enfermería de un Hospital en Lima Norte, para la selección se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de elegibilidad (Hernández Sampieri, 2018):

✓ Criterio de inclusión:

Enfermeros que laboran en el Hospital

Enfermeros que aceptaron ser parte de estudio.

Enfermeros que laboren presencialmente, como mínimo hace tres meses en el nosocomio antes de la intervención.

✓ Criterio de exclusión

Enfermeros que no laboran en el Hospital

Enfermeros que decidieron no participar en el estudio.

Enfermeros que trabajen en la modalidad de trabajo remoto.

Enfermeras que trabajen menor a tres meses en el nosocomio antes de la intervención.

Enfermeros tengan un cargo administrativo dentro del nosocomio.

Enfermeras que se encuentren de vacaciones, descanso médico

Muestra

Partiendo de una población de 95 enfermeras que laboran en el Hospital en Lima Norte, fue calculado siendo el tamaño de la muestra de 73 enfermeras; obteniéndolo con el 95% (1.96) de nivel de confianza y 5% (0.05) de margen de error (Hernández Sampieri, 2018).

$$n = \frac{z^2 pqN}{Z^2 pq + e^2(N - 1)}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra que se desea encontrar

N = Tamaño de la población = 95

Z = Nivel de confianza al 95% establecido por el investigador = 1.96

p = Probabilidad de éxito (50% o 0,5).

q = Probabilidad de fracaso (50% o 0,5).

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(95)}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + 0.05^2(95 - 1)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.2)(95)}{(3,8416)(0.2) + (0.0025)(94)}$$

$$n = \frac{72.9904}{0.76832 + 0.235}$$

$$n = \frac{72.9904}{1.00332}$$

$$n = 72.7$$

$$n = 73$$

Muestreo

En esta investigación se empleó el muestreo discrecional o muestreo por juicio, los elementos se seleccionan a base del conocimiento o juicio del investigador, muestreo que se empleó es el no probabilístico (Hernández Sampieri, 2018).

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

La técnica que se empleó para recolectar la información fue la encuesta.

Tamayo (2002) refiere que la encuesta es un procedimiento descriptivo que permite recopilar datos mediante un cuestionario.

Las encuestas que se brindaran a las enfermeras de un Hospital en Lima Norte

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento de la variable estilo de liderazgo

Instrumento	Cuestionario multifactorial de liderazgo modificado
Autor:	Ponce Ascurra, Luis
Procedencia:	Lima 2019
Lugar:	Perú-Lima
Año de aplicación:	2021
Administrado a:	Enfermeras de un Hospital en Lima Norte
Tiempo:	De 10 a 15 minutos

El presente instrumento, estará constituido por 45 ítems, conformadas por las siguientes dimensiones: liderazgo transformacional: Carisma (influencia idealizada), inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual 24 ítems; liderazgo transaccional: recompensa contingente, dirección por excepción 15 ítems y liderazgo laissez faire 6 ítems, La escala valorativa será de tipo escala Likert considerándolo desde: totalmente en Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Para evaluar el liderazgo se ha tomado de Vega & Zelada (2004) adecuando el cuestionario multifactorial del liderazgo (MLQ forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio al con texto organizacional chileno.

Baremo de la variable estilos de liderazgo

Alto (165 – 225)

Medio (105 – 164)

Bajo (45 – 104)

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento de la variable clima organizacional

Instrumento	Cuestionario clima organizacional
Autor:	MINSA
Procedencia:	Lima 2009
Lugar:	Perú-Lima
Año de aplicación:	2021
Administrado a:	Enfermeras de un Hospital de Lima Norte
Tiempo:	De 10 a 15 minutos

El presente instrumento, estará constituido por 55 ítems, conformadas por las siguientes dimensiones: Comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración, toma de decisiones, La escala valorativa será de tipo escala Likert considerándolo desde: totalmente en: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Así mismo para evaluar el clima organizacional se tomó el cuestionario del ministerio de salud MINSA (2009). Este cuestionario consta de 55 preguntas con las cuales se pretende medir la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional existente de un Hospital de Lima Norte

Baremo de la variable clima organizacional

D1 clima organizacional

Alto (202 - 275)

Medio (129 - 201)

Bajo (55 - 128)

Validez

La validación del instrumento se sometió a juicio de expertos, siendo tres los profesionales en dominio que miden las preguntas, quienes ejecutaran la validez teniendo en cuenta los criterios de: Caridad de las preguntas, pertinencia a las dimensiones, relevancia y claridad de cada pregunta, dando su autorización para ser ejecutadas (Hernández Sampieri, 2018).

Tabla 3

Cuadro de validadores del instrumento de Estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021

Validadores	Grado	Especialidad	Veredicto
Vértiz Osores, Jacinto Joaquín	Doctor	Biólogo	Aplicable
Ortega Soto, Alicia Verónica	Doctora	Enfermera	Aplicable
Márquez Jara, Elizabeth Victoria	Maestra	Enfermera	Aplicable

Confiabilidad

La obtención de la confiabilidad es la que subyace al error de una medida, es un atributo a todas las pruebas cuantitativas, Alfa de Cronbach es una estimación de la confiabilidad de consistencia interna; sus valores van en un rango de cero y uno, donde el coeficiente cero representa nula confiabilidad y el coeficiente uno representa una alta confiabilidad (Hernández Sampieri, 2018).

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, teniendo en consideración las alternativas que tiene el profesional de enfermería para responder los cuestionarios, obteniendo valores de 0,960 y 0,966 para las variables estilo de liderazgo y clima organizacional respectivamente, resultando ambos de alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El dato recolectado se dio a través de los instrumentos con sus respectivos consentimientos, el cual tomó como tiempo de duración de tres semanas para la aplicación de dicho instrumento, se calculó que cada instrumento se desarrolló en un tiempo aproximado de quince minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos fue necesario ser exportados a una base de datos en Microsoft Excel 2010, el uso de la estadística en el programa SPSS v.27. para la validez y confiabilidad de resultados en general se determinó la confiabilidad de las pruebas a través del índice de consistencia interna Alfa de Cronbach y para las correlaciones de ambas variables con Chi-cuadrado, se consideró una significación estadística $p < 0,05$; ya que la ruta a seguir es el análisis no paramétrico (Hernández Sampieri, 2018).

Los resultados se presentaron mediante los análisis exploratorios de datos de forma descriptiva; diseñados por tablas y gráficos destacando las características que deseamos destacar.

3.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas, esta investigación respetó el anonimato de los participantes, se tuvo en consideración el consentimiento informado, previo a la aplicación de los instrumentos de medición de igual manera se consideró los principios éticos los cuales son considerados en el Código de ética y deontología profesional del Colegio de Enfermeros del Perú; se cumplió los siguientes principios bioéticos. Beneficencia: los datos obtenido en el estudio fueron útiles sirvieron como actualización de datos y se propuso estrategias buscando el cuidado holístico del enfermero. No maleficencia: Al ser un estudio cuantitativo no representó riesgo, se empleó dos cuestionario; Autonomía, Los enfermeros participaron en base a su decisión de hacerlo o no, en el consentimiento se especificó la confidencialidad de la información; Justicia, hubo equidad en la participación del estudio teniendo la misma oportunidad de participación en el estudio; veracidad, la información acerca del estudio fue definida previamente a los participantes (CEP, 2009).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultado descriptivo

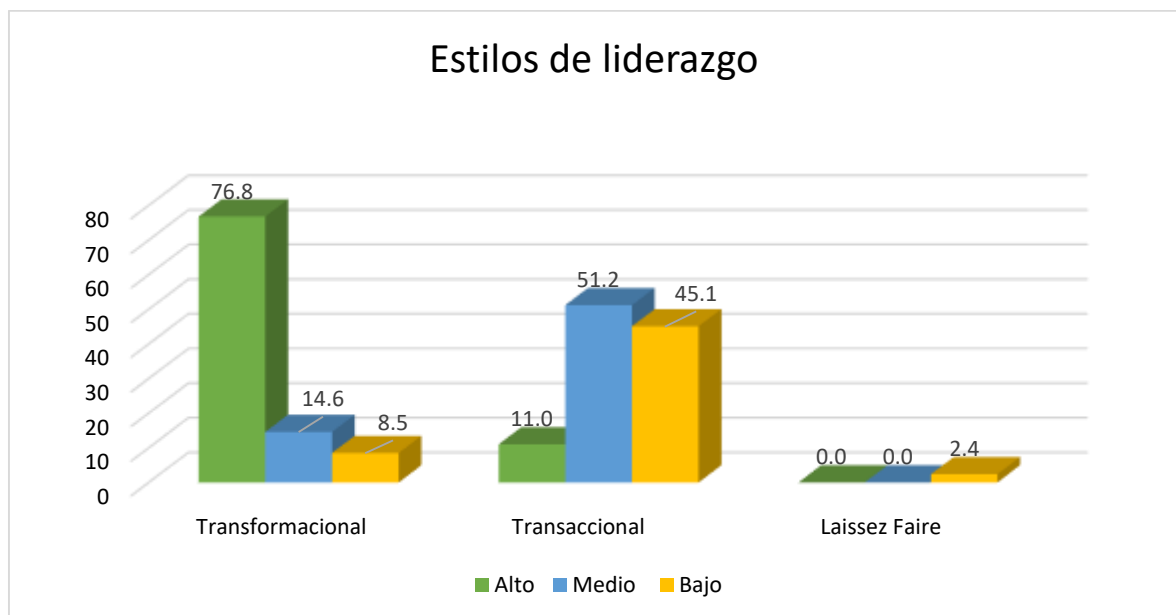
Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable Estilos de liderazgo de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021

Variable 1 y Dimensiones	Alto		Medio		Bajo	
	N	%	n	%	N	%
Estilos de liderazgo						
Transformacional	63	76.8	12	14.6	7	8.5
Transaccional	9	11.0	42	51.2	37	45.1
Laissez Faire	0	0.0	0	0.0	2	2.4

Gráfico 1

Distribución de frecuencias de la variable Estilos de liderazgo de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021



En la tabla 4 y gráfico 1 se evidencia un alto porcentaje en el nivel alto del liderazgo transformacional siendo este el 76.8%, un 51.2% en el nivel medio del liderazgo transaccional y en el nivel bajo en un 2,4% del liderazgo Laissez faire del total correspondiente a la dimensión estilo de liderazgo de las enfermeras en estudio.

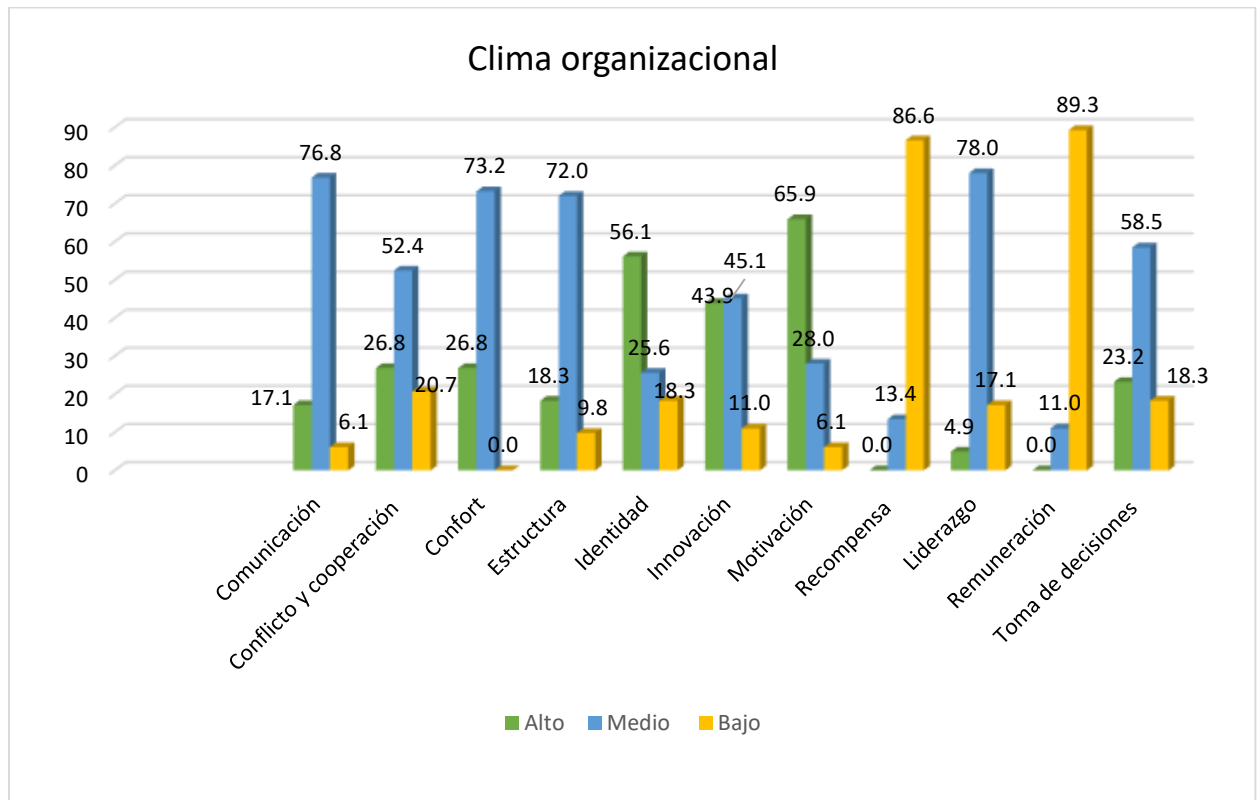
Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021

Variable 2 Dimensiones	Alto		Medio		Bajo	
	n	%	n	%	N	%
Clima Organizacional						
Comunicación	14	17.1	63	76.8	5	6.1
Conflicto y cooperación	22	26.8	43	52.4	17	20.7
Confort	22	26.8	60	73.2	0	0.0
Estructura	15	18.3	59	72.0	8	9.8
Identidad	46	56.1	21	25.6	15	18.3
Innovación	36	43.9	37	45.1	9	11.0
Motivación	54	65.9	23	28.0	5	6.1
Recompensa	0	0.0	11	13.4	71	86.6
Liderazgo	4	4.9	64	78.0	14	17.1
Remuneración	0	0.0	9	11.0	73	89.3
Toma de decisiones	19	23.2	48	58.5	15	18.3

Gráfico 2

Distribución de frecuencias de la variable Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021



En la tabla 5 y gráfico 2 se evidencia un alto porcentaje en el nivel alto de la dimensión motivación en un 65.9% así mismo en Identidad e innovación en un 56.1% y 43.9% respectivamente, así mismos en el nivel medio se encontró al liderazgo en 78%, comunicación en 76.8%, en confort y estructuran 73.2% y 72% respectivamente; en el nivel bajo se encontró a la remuneración 89.3% y recompensa en 86.6% del total correspondiente a la variable clima organizacional.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ha: Los estilos de liderazgo de las enfermeras influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

H0: Los estilos de liderazgo de las enfermeras no influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

Tabla 6

*Tabla cruzada Estilo de liderazgo * Clima organizacional*

	Clima organizacional					
	Alto		Medio		Bajo	
	N	%	n	%	n	%
Estilo de liderazgo	0	0.0	0	0.0	2	2.4
	26	31.7	48	58.5	6	7.3
	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	26	31.7	48	58.5	8	9.8

Tabla 7

Prueba de correlación de Chi- cuadrado para la intersección de las variables Estilo de liderazgo y Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.963 ^a	2	<.001
Razón de verosimilitud	9.808	2	.007
Asociación lineal por lineal	8.218	1	.004
N de casos válidos	82		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .20.

En la tabla 6 y tabla 7 se observa que el estilo de liderazgo y el clima organizacional se encuentra en el nivel medio con un 58.5%, encontrándose como resultado del valor de Chi cuadrado en 18.963 y p valor de la significancia igual a 0.001 frente a la significación estadística, siendo menor de la regla de decisión ($p < 0.05$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación, concluyéndose que los estilos de liderazgo de los enfermeros influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

Hipótesis específica 1

H1: El estilo de liderazgo transformacional de las enfermeras influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

H0: El estilo de liderazgo transformacional de las enfermeras no influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

Tabla 8

*Tabla cruzada Liderazgo transformacional * Clima organizacional*

	Clima organizacional					
	Alto		Medio		Bajo	
	n	%	N	%	N	%
Liderazgo transformacional	0	0.0	0	0.0	1	1.2
	5	6.1	40	48.8	7	8.5
	21	25.6	8	9.8	0	0.0
Total	26	31.7	48	58.5	8	9.8

Tabla 9

Prueba de correlación de Chi- cuadrado para la intersección de la dimensión liderazgo transformacional y Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43.719 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	41.731	4	<.001
Asociación lineal por lineal	33.148	1	<.001
N de casos válidos	82		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .10.

En la tabla 8 y tabla 9 se observa que el estilo de liderazgo transformacional y el clima organizacional se encuentra en el nivel medio con un 48.8%, encontrándose como resultado del valor de Chi cuadrado en 43.719 y p valor de la significancia igual a 0.001 frente a la significación estadística, siendo menor de la regla de decisión ($p < 0.05$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación, concluyéndose que el estilos de liderazgo transformacional de los enfermeros influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

Hipótesis específica 2

H1: El estilo de liderazgo transaccional de las enfermeras influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

H0: El estilo de liderazgo transaccional de las enfermeras no influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

Tabla 10

*Tabla cruzada Liderazgo transaccional * Clima organizacional*

	Clima organizacional					
	Alto		Medio		Bajo	
	N	%	n	%	N	%
	0	0.0	1	1.2	1	1.2
Liderazgo transaccional	6	7.3	39	47.6	7	8.5
	20	24.4	8	9.8	0	0.0
Total	26	31.7	48	58.5	8	9.8

Tabla 11

Prueba de correlación de Chi- cuadrado para la intersección de la dimensión liderazgo transaccional y Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34.750 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	35.671	4	<.001
Asociación lineal por lineal	28.976	1	<.001
N de casos válidos	82		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .20.

En la tabla 10 y tabla 11 se observa que el estilo de liderazgo transaccional y el clima organizacional se encuentra en el nivel medio con un 47.6%, encontrándose como resultado del valor de Chi cuadrado en 34.750 y p valor de la significancia igual a 0.001 frente a la significación estadística, siendo menor de la regla de decisión ($p < 0.05$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación, concluyéndose que el estilos de liderazgo transaccional de los enfermeros influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

Hipótesis específica 3

H1: El estilo de liderazgo laissez faire de las enfermeras influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

H0: El estilo de liderazgo laissez faire de las enfermeras no influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

Tabla 12

*Tabla cruzada Liderazgo laissez faire * Clima organizacional*

	Clima organizacional					
	Alto		Medio		Bajo	
	N	%	n	%	n	%
	0	0.0	4	4.9	4	4.9
Liderazgo laissez faire	6	7.3	40	48.8	4	4.9
	20	24.4	4	4.9	0	0.0
Total	26	31.7	48	58.5	8	9.8

Tabla 13

Prueba de correlación de Chi- cuadrado para la intersección de la dimensión liderazgo laissez faire y Clima organizacional de las enfermeras de un Hospital en Lima Norte, 2021

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55.837 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	52.157	4	<.001
Asociación lineal por lineal	39.182	1	<.001
N de casos válidos	82		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .78.

En la tabla 12 y tabla 13 se observa que el estilo de liderazgo laissez faire y el clima organizacional se encuentra en el nivel medio con un 48.8%, encontrándose como resultado del valor de Chi cuadrado en 55.837 y p valor de la significancia igual a 0.001 frente a la significación estadística, siendo menor de la regla de decisión ($p < 0.05$) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación, concluyéndose que el estilos de liderazgo laissez faire de los enfermeros influye en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021.

En referencia al objetivo general, los resultados indican que existe influencia entre los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional como lo demuestra la prueba del Chi cuadrado de Pearson, la misma que expresa un valor de $p= 0.001 < 0.05$ que existe la influencia entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional de los Enfermeros Asistenciales del Hospital en Lima Norte 2021, obteniéndose un valor de $p=0.001$, estos resultados coinciden con lo que concluyó Ligas (2020) una correlación positiva media, con un valor de coeficiente de correlación ($r_s = 0.506$) del mismo modo Mendoza Quijano (2019) cuyo valor fue de: $X^2 = 11.271$, $GL= 4$, $P = 0.024 < 0.05$, así también Jiménez (2018) concluyendo que el líder con el estilo de liderazgo que utilice es fundamental en cualquier empresa.

Esta investigación se realizó en el marco del Modelo de Liderazgo de Rango Total, el cual explora tres estilos de liderazgo entre ellos tenemos: el transformacional, transaccional y el laissez faire. En referencia al primer objetivo específico, los resultados indican que la influencia del estilo de liderazgo transformacional de las enfermeras en el clima organizacional como lo demuestra la prueba del Chi cuadrado de Pearson, la misma que expresa una alta significancia indicando que existe la influencia entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima organizacional de los Enfermeros del Hospital en Lima Norte 2021, obteniéndose un valor de $p=0.001$, estos resultados coinciden Se encontró que el estilo de liderazgo dominante en los profesionales de enfermería fue el transformacional obteniéndose un 76.8%, seguido del liderazgo transaccional en un 51.2% y un liderazgo Laissez faire en 2.4%. Estos resultados fueron consistentes así como nos recuerda Lozano (2017) lo que señaló el líder efectivo exhibirá todos los estilos de rango total en algún grado junto con una mínima frecuencia de laissez faire y un gradual incremento de las variables transaccionales para llegar a una elevada frecuencia de variables transformacionales. Autores como López, (2018) y Lozano, (2017) reportaron resultados similares en sus investigaciones; el primero de ellos

demonstró que el estilo de liderazgo en los enfermeros fue el transformacional en un 60% seguido del liderazgo transaccional 33%, y el segundo similar pero con un 70% transformacional, hallazgos similares a los de esta investigación, así como también Cruz & Rojas, (2019) 76% aludiendo que este estilo de liderazgo muestra la capacidad de gerenciar y ser influyente y empático mostrando el futuro optimista, direccionando al cumplimiento de metas, buscando el crecimiento personal y grupal y mostrando en todo momento la capacidad docente, así mismo muestra su capacidad de toma de decisiones oportunas y asertivas impartíendolas a sus seguidores u colaboradores considerando las consecuencias morales y ética; E. Gómez (2020) encontró que el 67.7% del personal asistencial percibe un nivel favorable para el liderazgo transformacional.

En referencia al segundo objetivo específicos, los resultados indican que la influencia de los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire de las enfermeras en el clima organizacional como lo demuestra la prueba del Chi cuadrado de Pearson, la misma que expresa una alta significancia indicando que existe la influencia entre los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire en el clima organizacional de los Enfermeros Asistenciales del Hospital en Lima Norte 2021, obteniéndose un valor de $p=0.001$, estos resultados coinciden con los resultados de otros estudios, como Mendoza Quijano, (2019) en los cuales el liderazgo transaccional fue predominante en un 50% del 41% sobre el liderazgo transformacional en términos de gestión y dirección. Con respecto del tercer objetivo se encontró que el estilo de liderazgo laissez faire resulto que fue en un 4.2% así tenemos a Cjahlua & Lopez, (2019) quienes confirmaron en un 81%, pues bien entendamos que como se desenvuelva estos estilos de liderazgo variaran pudiendo estar ligado a la satisfacción laboral, motivación, gestión, dirección, al funcionamiento, al clima y cultura de la organización, además de cómo se formula y plantea las metas y objetivos. Por otro lado, los hallazgos de Calderón, (2017) y Mendoza Quijano, (2019) los de estas investigaciones fueron concordantes al obtener menores puntajes en este estilo de liderazgo laissez faire siendo 15.4 y 8.4% respectivamente, esto alude que las perspectivas de cada estilo de liderazgo evaluado en el personal de enfermería en su área donde se desempeña como líder están relacionadas con comportamientos y efectividad de baja resolución de los problemas en los equipos sin la orientación y apoyo adecuado de las actividades a

realizar. Así mismo, Cruz & Rojas, (2019) encontraron valores bajos en los puntajes de la dimensión *laissez faire* en un 9%. Lo anterior mencionado sobre el estilo transformacional, son aspectos que deben ser reconocidos estratégicamente desde la productividad, la dirección y la gestión, debido a que los líderes del estilo transformacional suelen ser carismáticos, permitiendo fijar su estilo conductual como modelo a seguir, logrando influenciar a los subordinados bajo la confianza hacia el líder en el logro de los objetivos y la admiración que logran percibir de ellos, aplicado a los procesos asistenciales en salud liderando el trabajo en equipo.

En consecuencia, con estos datos podemos deducir que los líderes de enfermería se relacionan, direccionan y se identifican con actitudes del estilo transformacional, existiendo un 25.6% de diferencia moderadamente importante en estos dos estilos, el liderazgo transformacional estuvo levemente elevado comparado con el transaccional. En este sentido, la literatura cita que la enfermería práctica y el estilo de liderazgo transformacional están estrechamente ligados y esta relación puede impactar en la calidad de la atención del paciente al crear entornos de trabajo que empoderen al profesional de enfermería en la dirección de grupos de trabajo para brindar una atención óptima, oportuna y holística.

En cuanto a los resultados encontrados de la variable clima organizacional esta nos muestra un alto porcentaje en el nivel alto de la dimensión motivación en un 65.9%, este similar resultado encontró D. Rivera et al., (2018) quien manifiesta que a motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable siendo este según los resultados altamente significativa. Así mismo F. Gómez (2019) menciona que el la motivación influye significativamente en la producción de una empresa, cabe recalcar que el autor menciona que a mayor motivación mayor potencialización de sus labores dentro y fuera de una organización; similares resultados encontró Alcántara (2019) mostrando que la motivación ofrece progreso profesional como factor intrínseco para su motivación en un 24% y en un 38% brinda buenas condiciones de trabajo como factor extrínseco. Es así que aunado el liderazgo de los que dirigen y la motivación estas denotan una adaptación a los nuevos cambios, según Salvador (2018). En las dimensiones de Identidad se encontró 56.1% de nivel alto, en este mismo contextos Torres (2019) concluye que la identidad y la motivación influyen

en el clima laboral ya que estos representan la actitud de los funcionarios y trabajadores dentro de una organización. La innovación se evidenció en un 43.9%. Es así que Ligas (2020) concluye que la ausencia de innovación incrementa la desmotivación del empleado. Otros de los resultados en el nivel medio se encontró al liderazgo y comunicación en 78% y 76.8% respectivamente, tanto el liderazgo como la comunicación son aspectos que refleja sobre sus seguidores lo que los inspira y hace participes de la planificación estratégica llámese así a la misión y visión de la organización, relacionándose así a la satisfacción laboral; otras de las dimensiones son en confort y estructura en 73.2% y 72% respectivamente, similares Sanchez & Nuñez (2020) percibieron tanto al confort y como a la estructura como dimensiones saludables, así también Mendoza Quijano (2019) manifiesto que estas dos dimensiones favorecen a la satisfacción laboral; ya en el nivel bajo se encontró a la remuneración 89.3% es así que lo percibe como dimensiones no saludables Sanchez & Nuñez (2020) y recompensa en 86.6% Mendoza Quijano (2019) menciona que esta dimensión influye en el desempeño laboral. La razón evidenciada por el personal es que el rol que cumple la enfermera se discurre como líder de su área de trabajo, además, como personal líderes de procesos en las instituciones, en el ámbito del organismo, a esas labores se le suma un cuadro de mando magnificado donde el enfermero es parte de los procesos de atención integral y holística, de soporte y de los procesos estratégicos. Los hallazgos bases de este proyecto recomiendan futuras investigaciones que se desarrollen estudios de intervención orientados a fortalecer el liderazgo transformacional y transaccional, a partir del instrumento MLQ-5X para la medición basal y de seguimiento. Además, se pueden realizar estudios prospectivos de seguimiento de estilo y nivel del liderazgo de los profesionales de enfermería y evaluar la asociación del liderazgo con resultados objetivos o indicadores de calidad hospitalaria y de seguridad del paciente.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En la presente investigación respecto al objetivo general demuestra que existe influencia entre los estilos de liderazgo de los enfermeros y el clima organizacional del Hospital en Lima Norte, 2021. donde se obtuvo $P = 0.001 < 0.05$ de la prueba de Chi cuadrado.

Segundo: En la presente investigación respecto al primer objetivo específico demuestra que existe influencia entre el estilo de liderazgo transformacional de los enfermeros y el clima organizacional del Hospital en Lima Norte, 2021. donde se obtuvo $P = 0.001 < 0.05$ de la prueba de Chi cuadrado.

Tercero: En la presente investigación respecto al segundo objetivo específico demuestra que existe influencia entre el estilo de liderazgo transaccional de los enfermeros y el clima organizacional del Hospital en Lima Norte, 2021. donde se obtuvo $P = 0.001 < 0.05$ de la prueba de Chi cuadrado.

Cuarto: En la presente investigación respecto al primer objetivo específico demuestra que existe influencia entre el estilo de liderazgo laissez faire de los enfermeros y el clima organizacional del Hospital en Lima Norte, 2021. donde se obtuvo $P = 0.001 < 0.05$ de la prueba de Chi cuadrado.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los diferentes directivos de cada organización a realizar futuras investigaciones basada en los estilos de liderazgo vinculados al clima organizacional, para evidenciar como se encuentran estas variables en su institución u organización y con ello poder determinar acciones para la mejora de ella misma y de cada uno de sus miembros.

Segundo: De acuerdo a los resultados del estudio se sugiere al Director del hospital y demás autoridades gestionen acciones enfocadas en las necesidades de su equipo, fomentando la comunicación horizontal, así como propiciar un ambiente de apoyo, promoviendo la participación de todos.

Tercero: Se recomienda a los directivos incorporar en los planes anuales talleres educativos y motivadores que fortalezcan y permitan potenciar y desarrollar las habilidades de los líderes como en todos los colaboradores.

Cuarto: Se sugiere desarrollo de intervenciones motivacionales que incentive a clima organizacional que optimice el estilo de liderazgo de todo el personal que labora en el Hospital de Lima Norte.

REFERENCIAS

- Alcántara, M. (2019). *Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca*. Universidad Cesar Vallejo.
- Alcas, N. (2017). *Influencia del liderazgo personal en la percepción del desempeño laboral de los Enfermeros Asistenciales del Instituto Nacional del Niño de San Borja Lima-2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Alvares, A. (2019, May 21). Absoluta falta de liderazgo | La República. *La República*. <https://larepublica.pe/politica/189154-absoluta-falta-de-liderazgo/>
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901–910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones definiciones, diagnóstico y consecuencias* (Primera ed).
- Calderón, S. (2017). Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá. In *Universidad Nacional de Colombia*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/58940>
- CEP. (2009). *Código de Ética y Deontológica*.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (M.-H. A. A (ed.); séptima ed).
- Cjahua, S., & Lopez, R. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros de Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud [Universidad Nacional del Callao]. In *Universidad Nacional del Callao*. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3555>
- Contreras, N., & Ramírez, M. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud | Cirugía y Cirujanos. *Cirugía y Cirujanos (English Edition)*. <https://doi.org/10.24875/CIRU.19001413>
- Contreras, N., & Ramírez, M. . (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y Cirujanos (English Edition)*, 88(4), 526–532. <https://doi.org/10.24875/CIRU.19001413>
- Cortés, J., Hernandez, M., Marchena, T., Marqueti, M., & Nava, G. (2019). Leadership styles in nursing department heads. In *Artículo de revisión Enf Neurol (Mex)* (Vol. 12, Issue 2).
- Cruz, Y., & Rojas, R. (2019). Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena- Cusco [Universidad Andina del Cusco]. In *Universidad Andina del Cusco*. <http://repositorio.uandina.edu.pe:8080/xmlui/handle/UAC/3312>
- De Bortoli, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., & Leija, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, 1. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>

- Fahmy, R., & Fatmadona, R. (2018). El efecto del liderazgo transformacional y el clima organizacional con la asociación de satisfacción en el hospital RSUD Pariaman Indonesia en 2017 [Institute of Medico-Legal Publications]. In *Indian Journal of Public Health Research and Development* (Vol. 9, Issue 11). <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.01496.1>
- Feilcke, A. (2020, February). La crisis de liderazgo político "es un problema serio". *DW Made for Minds*. <https://www.dw.com/es/gallup-la-crisis-de-liderazgo-politico-es-un-problema-serio/a-52384098>
- García, M., & Rivero, L. (2018). Liderazgo en enfermería en las organizaciones de salud de la Ciudad de México. *XVI Coloquio Panamericano de Investigación En Enfermería*. <http://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/view/420>
- Gómez, E. (2020). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867>
- Gómez, F. (2019). *Modelo de liderazgo basado en la motivación y adaptabilidad, en el proceso de recepción de colaboradores reubicados por condiciones de salud, Avianca, seccional Cali* [Bogotá : Universidad Externado de Colombia, 2019.]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2231>
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill. (ed.); sexta edic). www.elosopanda.com
- Iglesias, A., Torres, J., Mora, Y., & Sánchez, J. (2020). Liderazgo & clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales. *Revista de Enfermagem Da UFSM*, 10, e79. <https://doi.org/10.5902/2179769247240>
- Jiménez, A. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, 18, 183–195.
- Kennedy, A. (2020). The International Council of Nurses: leadership in the world of nursing. *Metas de Enfermería*, 23. <https://doi.org/10.35667/metasenf.2019.23.1003081532>
- Ligas, L. (2020). *Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Lira, J. (2020, June 19). Falta de liderazgo. *Gestión*. <https://gestion.pe/opinion/editorial/editorial-de-gestion-falta-de-liderazgo-congreso-covid-19-economia-peruana-epidemia-pandemia-noticia/>
- Lissardy, G. (2020, June). George Floyd: la "falta de liderazgo" de Trump en "la peor crisis en EE.UU. en un siglo" por el coronavirus y la muerte del afroestadounidense - BBC News Mundo. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-52900706>
- López, P. (2018). Evidencia sobre los estilos de liderazgo en enfermería en la

- satisfacción laboral [Universidad Privada Norbert Wiener]. In *Universidad Privada Norbert Wiener*.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1971>
- Lozano, G. (2017). “Relación del estilo de liderazgo de la jefe y la satisfacción laboral del personal técnico de enfermería en los centros de salud u puestos de la Microred Esperanza” [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. In *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/20165>
- Martín, M. (2021, April). Falta de liderazgo en Europa. *El Español*.
https://www.elespanol.com/blog_del_suscriptor/opinion/20210420/falta-liderazgo-europa/574512546_7.html
- Martinez Estalella, G., Zabalegui, A., & Sevilla Guerra, S. (2020). Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínica de Barcelona. *Enfermería Clínica*, 31, S12–S17. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>
- Mendoza Quijano, E. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - UNTRM. EPG]. In *Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - UNTRM*. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1964>
- MINSA. (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*.
- Morales, R. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. In *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4977>
- Muñoz, J. (2017). *La Teoría de la Organización Requerida de Elliott Jaques: el capítulo faltante en los libros de texto de administración*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15332/s2145-1389.2017.0001.07>
- Nicoléti, A. (2020). Salud pública sufre de falta de liderazgo para atender epidemias y desastres. In *Red de Comunicacion Regional*.
<https://www.rcrperu.com/salud-publica-sufre-de-falta-de-liderazgo-para-atender-epidemias-y-desastres/>
- Olvera, A. (2020). México y la ausencia de liderazgo en plena crisis. *Agende Pública*. <https://agendapublica.es/mexico-y-la-ausencia-de-liderazgo-en-plena-crisis/>
- OMS. (2018). *Participatory Leadership for Health*. <http://www.who.int>
- OMS, O. (2014). Liderazgo y coordinación. *OPS*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10154:2014-liderazgo-y-coordinacion&Itemid=41133&lang=es
- Pat, L., Cen, W., Lugo, G., Andrade, N., & Ríos, M. (2021). Innovación en la gestión en enfermería: liderazgo transaccional vs. liderazgo transformacional para favorecer un clima organizacional positivo - Aladefe. *Enfermería 21*,

- 11(1). <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/>
- Pirela, L., Camacho, H., & Sánchez, M. (n.d.). *Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional*.
- Quito. (2017). *Adhanom: enfermeras son la “columna vertebral del sistema sanitario.”* Edición médica. <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/para-adhanom-las-enfermeras-son-la-columna-vertebral-del-sistema-sanitario--90302>
- Rado, E. (2021). Resiliencia organizacional y autoeficacia de liderazgo en el centro de salud de Independencia, Cusco 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58498>
- Reuters. (2020). ONU lamenta la falta de liderazgo mundial en la lucha contra el coronavirus. In *Grupo Verona*. <https://grupoverona.pe/onu-lamenta-la-falta-de-liderazgo-mundial-en-la-lucha-contra-el-coronavirus/>
- Rivera, D., Hernández, J., Oreste, J., Cruz, N., & Sánchez, C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 39(16).
- Rivera, M. (2019). Liderazgo que ejercen jefas y supervisoras según auto percepción y sus colaboradores. *Revista Ciencia y Arte de Enfermería*. <https://doi.org/10.24314/rcae.2019.v4n1.04>
- Rudval, S. (2021). Liderazgo de enfermería en cuidados paliativos. *Human @ S-Enfermería En Red*.
- Salvador, A. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in. *Rev Cubana Salud Pública*, 44(4), 97–111. <http://scielo.sld.cuhttp://scielo.sld.cu>
- Sanchez, J., & Nuñez, L. (2020). Clima Organizacional y satisfacción laboral eb los trabajadores de la -Red de Salud Chota, 2017. In *Revista Recien* (Vol. 9, Issue 2). <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>
- Segundo, L. (2021). *El estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa comercializadora. Un acercamiento mediante el modelo camino-meta*. Universidad Autónoma de México.
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Serrano, P. (2017). *Propuesta de perfil de liderazgo para ejecutivos empresariales de agencias comerciales de automotrices en la ciudad de Cuenca*. Universidad de Azuay.
- Souza, L., Ferreira, A., Nuñez, R., Veloso, O., & Ramos, L. (2019). El liderazgo en

la visión de Enfermeros Líderes. *Enfermería Global*, 12.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013

- Stewart, J. (2019). Opening the Black Box: An Experimental Investigation of the Mediating Effects of Trust and Value Congruence on Transformational and Transactional Leadership on JSTOR. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 54. <https://www.jstor.org/stable/3100363?seq=1>
- Stuyck, E. (2021, February). "La ausencia de liderazgo en la política española es patente." *El Periódico*. <https://www.elperiodico.com/es/entre-todos/participacion/ausencia-liderazgo-politica-11488742>
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica* (N. Editores (ed.); cuarta edi). [http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo Tamayo-El proceso de la investigación científica2002.pdf](http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf)
- Torres, S. (2019). Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura 2019 [Universidad César Vallejo]. In - *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43750>
- Tucto, V. (2017). Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional percibida por los Enfermeros de La Microred Aparicio Pomares Huánuco [Universidad de Huánuco]. In *Universidad de Huánuco*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/858>
- Valdivia, R. (2018). Estudio descriptivo de cultura organizacional y estilos de liderazgo en un Centro de Salud del Minsa [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5733>
- Vega, C., & Zelada, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5X corta) al contexto organizacional chileno*. Universidad de Chile.
- Yarcuri, E. (2018). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos. Ayacucho [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20572>
- zuta, N. (2020). Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019 [Universidad Peruana Unión]. In *Universidad Peruana Unión*. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3329>

ANEXOS

I. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1 Estilos de Liderazgo

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

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES/RANGOS
ESTILOS DE LIDERAZGO				
TRANSFORMACIONAL Carisma (influencia idealizada)	De conducta ética y moral Articula el aprendizaje con la visión institucional. Despliega coraje y compromiso con la misión. De atribución (credibilidad) Proyecta una imagen dinámica y confiable.	5, 10, 15, 24, 25, 31,34, 39.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (88 - 120) Medio (56 - 87) Bajo (24 - 55)
Inspiración	Motivación por inspiración (Identidad e implicación) Utiliza diversas estrategias de motivación Anima y realza la motivación de logro de la visión. Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa.	9,18,26,40,44		
Consideración Individualizada	Trato personalizado y Apoyo tutorial Conoce las necesidades y motivaciones de aprendizaje de sus seguidores. Ejecuta instrucción adicional para superar problemas de rendimiento.	11,20, 37, 41, 42.		
Estimulación intelectual	Animación al cambio, estimulando El análisis y solución razonada de los problemas; la creación de patrones simplificadores; la solución de problemas orientados al aprendizaje integral; y la reformulación de soluciones rutinarias.	6, 19, 21, 30, 32, 38.		

<p>LIDERAZGO TRANSACCIONAL Recompensa Contingente</p> <p>Dirección por excepción</p>	<p>Refuerzo de conductas, según cumplimiento de los acuerdos</p> <p>Recompensas o castigos por el esfuerzo, el apoyo o el logro del seguidor</p> <p>Excepción activa, previniendo problemas</p> <p>Excepción pasiva, aversiva frente a los problemas</p>	<p>1, 8, 22, 23, 27, 29.</p> <p>2, 4, 13, 14, 16, 35, 36, 43, 45.</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Alto (55 - 75)</p> <p>Medio (35 - 54)</p> <p>Bajo (15 - 34)</p>
<p>LAISSEZ FAIRE (no liderazgo)</p>	<p>Reacción frente a un problema, sólo cuando aparece claramente</p> <p>Evasión de responsabilidades y de toma de decisiones</p> <p>Se ignora las responsabilidades frente a los problemas o a su misión</p> <p>Desconfianza de la propia habilidad para ayudar</p> <p>No se toman decisiones, ni se asumen compromisos</p>	<p>3, 7, 12, 17, 28, 33.</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Alto (22 - 30)</p> <p>Medio (14 - 21)</p> <p>Bajo (6 - 13)</p>

Variable 2 Clima Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES/RANGOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Percepción de los colaboradores dentro de una organización			
Comunicación		2, 5, 8, 32, 33, 34	Nunca (1)	A (22 -30) M (14 – 21) B (6 – 13)
Conflicto y cooperación		6, 12, 21, 24, 35,40, 42, 43	Casi nunca (2)	A (30 - 40) M (19 – 29) B (8 – 18)
Confort		7, 17, 38, 51	A veces (3)	A (15 - 20) M (10 – 14) B (5 – 9)
Estructura		10, 13, 19, 26	Casi siempre (4)	A (15 - 20) M (10 – 14) B (5 – 9)
Identidad		11, 23, 27,48,54	Siempre (5)	A (19 - 25) M (12 – 18) B (5 – 11)
Innovación		4, 22,36, 44, 47,50		A (22 -30) M (14 – 21) B (6 – 13)
Motivación		9, 14, 15,41		A (15 - 20) M (10 – 14) B (5 – 9)
Recompensa		16, 28, 39, 46, 49		A (19 - 25) M (12 – 18) B (5 – 11)
Liderazgo		1, 25, 29, 31, 45, 52, 53		A (26 - 35) M (17 – 25) B (7 – 16)
Remuneración		18, 20, 37,52, 55		A (19 - 25) M (12 – 18) B (5 – 11)
Toma de decisiones		3, 30		A (8 - 10) M (5 – 7) B (2 – 4)

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO MLQ

Edad: ____ Sexo: ____ Tiempo de labor en la institución ____

Instrucciones

Este cuestionario sirve para determinar estilo liderazgo. Por favor responda los ítems que se detallan a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima.

A continuación, figuran cuarenta y cinco frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta a la manera que es dirigido.

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

1	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.	1	2	3	4	5
2	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	1	2	3	4	5
3	No interviene hasta que los problemas se agravan.	1	2	3	4	5
4	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.	1	2	3	4	5
5	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	1	2	3	4	5
6	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	2	3	4	5
7	Está ausente cuando se le necesita.	1	2	3	4	5
8	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	1	2	3	4	5
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.	1	2	3	4	5
10	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella)	1	2	3	4	5
11	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	1	2	3	4	5
12	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.	1	2	3	4	5
13	Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	1	2	3	4	5
14	Enfatiza la importancia en tener un fuerte sentido del deber.	1	2	3	4	5
15	Dedica tiempo a enseñar y capacitar el equipo.	1	2	3	4	5
16	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	1	2	3	4	5
17	Muestra que es partidario de “si yo no le he roto, yo no lo arreglo”.	1	2	3	4	5
18	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
19	Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.	1	2	3	4	5
20	Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.	1	2	3	4	5
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	1	2	3	4	5
22	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	1	2	3	4	5
23	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	1	2	3	4	5
24	Hace un seguimiento de los errores detectados.	1	2	3	4	5
25	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	1	2	3	4	5
26	Presenta una convincente visión de futuro.	1	2	3	4	5
27	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	1	2	3	4	5
28	Evita tomar decisiones.	1	2	3	4	5
29	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	1	2	3	4	5
30	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	1	2	3	4	5
31	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	2	3	4	5

32	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	1	2	3	4	5
33	Se demora en responder los temas urgentes.	1	2	3	4	5
34	Enfatiza la importancia de una misión común.	1	2	3	4	5
35	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.	1	2	3	4	5
36	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	1	2	3	4	5
37	Es efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.	1	2	3	4	5
38	Utiliza formas de liderazgo que son satisfactorias.	1	2	3	4	5
39	Me incita a hacer más de lo que yo tenía previsto.	1	2	3	4	5
40	Demuestra su autoridad.	1	2	3	4	5
41	Trabaja conmigo de una forma satisfactoria.	1	2	3	4	5
42	Aumenta mis deseos de tener éxito.	1	2	3	4	5
43	Consigue que la organización sea eficiente.	1	2	3	4	5
44	Incrementa mi esfuerzo y motivación.	1	2	3	4	5
45	Lidera un grupo que es efectivo.	1	2	3	4	5

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION. SUS RESPUESTAS SERÁN
TRATADAS DE FORMA CONFIDENCIAL**

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL MINSA

Edad: ____ Sexo: ____ Tiempo de labor en la institución ____

Instrucciones

Este cuestionario sirve para determinar el clima organizacional. Por favor responda los ítems que se detallan a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima.

A continuación, figuran treinta y dos preguntas. Indique cómo se siente siendo parte de esta institución

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

1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4	5
2	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	1	2	3	4	5
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	2	3	4	5
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	1	2	3	4	5
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4	5
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4	5
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	1	2	3	4	5
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
11	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4	5
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	1	2	3	4	5
15	Existe sana competencia entre mis compañeros.	1	2	3	4	5
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	1	2	3	4	5
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	1	2	3	4	5
18	Recibo mi pago a tiempo	1	2	3	4	5
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4	5
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4	5
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas	1	2	3	4	5
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	1	2	3	4	5
24	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.	1	2	3	4	5
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	1	2	3	4	5

26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	1	2	3	4	5
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4	5
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4	5
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4	5
30	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	2	3	4	5
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	2	3	4	5
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4	5
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros.	1	2	3	4	5
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	1	2	3	4	5
37	Existe equidad en las remuneraciones.	1	2	3	4	5
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	1	2	3	4	5
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4	5
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	1	2	3	4	5
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4	5
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4	5
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4	5
44	La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4	5
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4	5
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	1	2	3	4	5
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	2	3	4	5
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4	5
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	1	2	3	4	5
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4	5
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente	1	2	3	4	5
52	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
53	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
54	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4	5
55	Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4	5

VALIDACION DEL INSTRUMENTO



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Carisma (Influencia idealizada)								
1	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	X		X		X		
2	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella)	X		X		X		
3	Dedica tiempo a enseñar y capacitar el equipo	X		X		X		
4	Hace un seguimiento de los errores detectados	X		X		X		
5	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
6	Me ayuda a mejorar mis capacidades	X		X		X		
7	Enfatiza la importancia de una misión común.	X		X		X		
8	Me incita a hacer más de lo que yo tenía previsto	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Inspiración								
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.	X		X		X		
10	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
11	Presenta una convincente visión de futuro.	X		X		X		
12	Demuestra su autoridad	X		X		X		
13	Incrementa mi esfuerzo y motivación	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Consideración individualizada								
14	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	X		X		X		
15	Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar	X		X		X		
16	Es efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.	X		X		X		
17	Trabaja conmigo de una forma satisfactoria.	X		X		X		
18	Aumenta mis deseos de tener éxito.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Estimulación intelectual								
19	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	X		X		X		
20	Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.	X		X		X		
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	X		X		X		
22	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	X		X		X		
23	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X		X		X		
24	Utiliza formas de liderazgo que son satisfactorias.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 recompensa contingente								
25	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.	X		X		X		
26	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
27	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	X		X		X		
28	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	X		X		X		
29	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	X		X		X		
30	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6 dirección por excepción								
31	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		
32	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.	X		X		X		
33	Habla entusiastamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	X		X		X		

34	Enfatiza la importancia en tener un fuerte sentido del deber.	X		X		X		
35	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	X		X		X		
36	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.	X		X		X		
37	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	X		X		X		
38	Consigue que la organización sea eficiente.	X		X		X		
39	Lidera un grupo que es efectivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7 laissez faire								
40	No interviene hasta que los problemas se agravan	X		X		X		
41	Está ausente cuando se le necesita	X		X		X		
42	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir	X		X		X		
43	Muestra que es partidario de "si yo no le he roto, yo no lo arreglo".	X		X		X		
44	Evita tomar decisiones	X		X		X		
45	Se demora en responder los temas urgentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia para su aplicación _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr:Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo..... DNI:.....16735482.....

Especialidad del validador:.....Metodólogo.....

.....01....de...junio...del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	X		X		X		
2	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
3	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	X		X		X		
4	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	X		X		X		
5	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	X		X		X		
6	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CONFLICTO Y COOPERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
9	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	X		X		X		
10	Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.	X		X		X		
11	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros.	X		X		X		
12	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
13	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
14	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CONFORT		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
16	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	X		X		X		
17	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	X		X		X		
18	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 ESTRUCTURA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
20	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	X		X		X		
21	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
22	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Presenta una convincente visión de futuro.	X		X		X		
24	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	X		X		X		
25	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
26	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
27	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6 IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	X		X		X		
29	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas.	X		X		X		
30	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X		X		X		
31	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
32	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	X		X		X		
33	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7 MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No	
34	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	X		X		X		

35	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	X		X		X		
36	Existe sana competencia entre mis compañeros.	X		X		X		
37	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 8 RECOMPENSA		Si	No	Si	No	Si	No	
38	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	X		X		X		
39	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
40	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
41	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	X		X		X		
42	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	X		X		X		
DIMENSIÓN 9 LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
43	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
44	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	X		X		X		
45	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
46	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
47	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 10 REMUNERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
48	Recibo mi pago a tiempo.	X		X		X		
49	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
50	Existe equidad en las remuneraciones.	X		X		X		
51	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
52	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
53	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 10 TOMA DE DECISIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
54	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	X		X		X		
55	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia para su aplicación _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr:Jacinto Joaquín Vértiz Osoros..... DNI:.....16735482.....

Especialidad del validador:.....Metodólogo.....

.....01 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Carisma (influencia idealizada)								
1	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	X		X		X		
2	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella)	X		X		X		
3	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo	X		X		X		
4	Hace un seguimiento de los errores detectados	X		X		X		
5	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
6	Me ayuda a mejorar mis capacidades	X		X		X		
7	Enfatiza la importancia de una misión común.	X		X		X		
8	Me incita a hacer más de lo que yo tenía previsto	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Inspiración								
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.	X		X		X		
10	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
11	Presenta una convincente visión de futuro.	X		X		X		
12	Demuestra su autoridad	X		X		X		
13	Incrementa mi esfuerzo y motivación	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Consideración Individualizada								
14	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	X		X		X		
15	Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar	X		X		X		
16	Es efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.	X		X		X		
17	Trabaja conmigo de una forma satisfactoria.	X		X		X		
18	Aumenta mis deseos de tener éxito.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Estimulación intelectual								
19	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	X		X		X		
20	Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.	X		X		X		
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	X		X		X		
22	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	X		X		X		
23	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X		X		X		
24	Utiliza formas de liderazgo que son satisfactorias.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 recompensa contingente								
25	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.	X		X		X		
26	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
27	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	X		X		X		
28	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	X		X		X		
29	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	X		X		X		
30	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6 dirección por excepción								
31	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		
32	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.	X		X		X		
33	Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	X		X		X		

34	Enfatiza la importancia en tener un fuerte sentido del deber.	X		X		X		
35	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	X		X		X		
36	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.	X		X		X		
37	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	X		X		X		
38	Consigue que la organización sea eficiente.	X		X		X		
39	Lidra un grupo que es efectivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7 laissez faire								
40	No interviene hasta que los problemas se agravan	X		X		X		
41	Está ausente cuando se le necesita	X		X		X		
42	Espere a que las cosas vayan mal antes de intervenir	X		X		X		
43	Muestra que es partidario de "sí yo no le he roto, yo no lo arreglo".	X		X		X		
44	Evita tomar decisiones	X		X		X		
45	Se demora en responder los temas urgentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SON SUFICIENTES LAS DIMENSIONES PLANTEADAS

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. ALICIA VERONICA ORTEGA SOTO....** **DNI: 41378663**

Especialidad del validador: **DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD**

..... 8deJUNIOde 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CONVICCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	X		X		X		
2	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
3	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	X		X		X		
4	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	X		X		X		
5	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	X		X		X		
6	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CONFLICTO Y COOPERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
9	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	X		X		X		
10	La organización de salud se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presentan.	X		X		X		
11	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros.	X		X		X		
12	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
13	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
14	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CONFORT		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
16	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	X		X		X		
17	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	X		X		X		
18	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 ESTRUCTURA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
20	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	X		X		X		
21	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
22	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Presenta una convincente visión de futuro.	X		X		X		
24	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	X		X		X		
25	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
26	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
27	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6 IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	X		X		X		
29	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas.	X		X		X		
30	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X		X		X		
31	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
32	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	X		X		X		
33	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7 MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
34	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	X		X		X		

35	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	X		X		X		
36	Existe sana competencia entre mis compañeros.	X		X		X		
37	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 8 RECOMPENSA		Si	No	Si	No	Si	No	
38	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	X		X		X		
39	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
40	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
41	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	X		X		X		
42	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	X		X		X		
DIMENSIÓN 9 LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
43	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
44	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	X		X		X		
45	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
46	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
47	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 10 REMUNERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
48	Recibo mi pago a tiempo.	X		X		X		
49	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
50	Existe equidad en las remuneraciones.	X		X		X		
51	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
52	Mi sueldo y beneficios son razonables.	X		X		X		
53	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 11 TOMA DE DECISIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
54	Las decisiones se toman en el nivel en el que dichas tomanse.	X		X		X		
55	Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X		X		X		

Observaciones (prelucir el hay suficiente) SON SUFICIENTES LAS DIMENSIONES PLANTEADAS

Opinión de aptitud: Aprobable Aprobable después de corregir No aprobable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ALICIA VERONICA ORTEGA SOTO.... DNI: 41378663

Especialidad del validador: DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD

..... 8 de JUNIO del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Carisma (Influencia idealizada)								
1	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	X		X		X		
2	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella)	X		X		X		
3	Dedica tiempo a enseñar y capacitar el equipo	X		X		X		
4	Hace un seguimiento de los errores detectados	X		X		X		
5	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
6	Me ayuda a mejorar mis capacidades	X		X		X		
7	Enfatiza la importancia de una misión común.	X		X		X		
8	Me incita a hacer más de lo que yo tenía previsto	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Inspiración								
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.	X		X		X		
10	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
11	Presenta una convincente visión de futuro.	X		X		X		
12	Demuestra su autoridad	X		X		X		
13	Incrementa mi esfuerzo y motivación	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Consideración Individualizada								
14	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	X		X		X		
15	Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar	X		X		X		
16	Es efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.	X		X		X		
17	Trabaja conmigo de una forma satisfactoria.	X		X		X		
18	Aumenta mis deseos de tener éxito.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Estimulación intelectual								
19	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	X		X		X		
20	Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.	X		X		X		
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	X		X		X		
22	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	X		X		X		
23	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X		X		X		
24	Utiliza formas de liderazgo que son satisfactorias.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 recompensa contingente								
25	Me presta ayuda cuando observo mis esfuerzos.	X		X		X		
26	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
27	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	X		X		X		
28	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	X		X		X		
29	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	X		X		X		
30	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6 dirección por excepción								
31	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		
32	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.	X		X		X		
33	Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	X		X		X		

34	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	X		X		X		
35	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	X		X		X		
36	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.	X		X		X		
37	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	X		X		X		
38	Consegue que la organización sea eficiente.	X		X		X		
39	Lidere un grupo que es efectivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7 laissez faire								
40	No interviene hasta que los problemas se agravan	X		X		X		
41	Este ausente cuando se le necesita	X		X		X		
42	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir	X		X		X		
43	Muestra que es partidario de "si yo no lo he roto, yo no lo arreglo".	X		X		X		
44	Evita tomar decisiones	X		X		X		
45	Se demora en responder los temas urgentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SON SUFICIENTES LAS DIMENSIONES PLANTEADAS

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

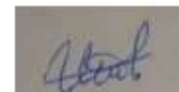
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. MARQUEZ JARA ELIZABETH VICTORIA DNI: 44541843

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD

..... 13deJUNIOde 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	X		X		X		
2	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
3	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	X		X		X		
4	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	X		X		X		
5	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	X		X		X		
6	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CONFLICTO Y COOPERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
9	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	X		X		X		
10	La organización de salud se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presentan.	X		X		X		
11	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros.	X		X		X		
12	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
13	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
14	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CONFORT		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
16	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	X		X		X		
17	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	X		X		X		
18	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 ESTRUCTURA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
20	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	X		X		X		
21	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
22	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Presenta una convincente visión de futuro.	X		X		X		
24	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	X		X		X		
25	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
26	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
27	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6 IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	X		X		X		
29	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas.	X		X		X		
30	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	X		X		X		
31	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
32	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	X		X		X		
33	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7 MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No	
34	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	X		X		X		

35	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	X		X		X		
36	Existe sana competencia entre mis compañeros.	X		X		X		
37	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 8 RECOMPENSA		Si	No	Si	No	Si	No	
38	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	X		X		X		
39	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
40	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
41	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	X		X		X		
42	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	X		X		X		
DIMENSIÓN 9 LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
43	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
44	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	X		X		X		
45	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
46	Mi institución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
47	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 10 REMUNERACION		Si	No	Si	No	Si	No	
48	Recibo mi pago a tiempo.	X		X		X		
49	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
50	Existe equidad en las remuneraciones.	X		X		X		
51	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
52	Mi sueldo y beneficios son razonables.	X		X		X		
53	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 11 TOMA DE DECISIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
54	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	X		X		X		
55	Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	X		X		X		

Observaciones (precisar el hay suficiencia) SON SUFICIENTES LAS DIMENSIONES PLANTEADAS

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg...MARQUEZ JARA ELIZABETH VICTORIA DNI: 44541849

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD

..... 13..... deJUNIO..... del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

ED_TES_2AMBAS VARIABLES FINAL.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columna	Alineación	Medida	Rol
1	Matrícula	Fecha	40	0	Marca temporal	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
2	Edad	Numérico	15	0		Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Nominal	Entrada
3	Tiempodetra	Numérico	15	0	Tiempo de trab.	Ninguna	Ninguna	15	Derecha	Nominal	Entrada
4	P1 Me prest.	Numérico	2	0	P1 Me presta	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	P2 Me prest.	Numérico	2	0	P2 Me presta	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	P3 No intervi.	Numérico	2	0	P3 No interviene	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	P4 Centra su at.	Numérico	2	0	P4 Centra su at.	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P5 Esta motu.	Numérico	2	0	P5 Esta motu.	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P6 Da a conoc.	Numérico	2	0	P6 Da a conoc.	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	P7 Está ausen.	Numérico	2	0	P7 Está ausen.	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	P8 Considera	Numérico	2	0	P8 Considera	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P9 Habla de lo	Numérico	2	0	P9 Habla de lo	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	P10 Me hace	Numérico	2	0	P10 Me hace	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P11 Personal.	Numérico	2	0	P11 Personal.	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P12 Espera a	Numérico	2	0	P12 Espera a	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P13 Habla ent.	Numérico	2	0	P13 Habla ent.	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	P14 Enfatiza l	Numérico	2	0	P14 Enfatiza l	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P15 Dedicat.	Numérico	2	0	P15 Dedicat.	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P16 Establece	Numérico	2	0	P16 Establece	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P17 Muestra o	Numérico	2	0	P17 Muestra o	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	P18 Ve más al	Numérico	2	0	P18 Ve más al	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P19 Me trata c	Numérico	2	0	P19 Me trata c	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P20 Demuestra	Numérico	2	0	P20 Demuestra	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	P21 Se ha gan	Numérico	2	0	P21 Se ha gan	(1, Nunca)	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Uptime ACTIVADO. Clases

Escribe aquí para buscar

18:10 20/07/2021

ED_TES_2AMBAS VARIABLES FINAL.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columna	Alineación	Medida	Rol
119	Identidad	Numérico	2	0	Identidad	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
120	Innovación	Numérico	2	0	Innovación	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
121	Motivación	Numérico	2	0	Motivación	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
122	Recompensa	Numérico	2	0	Recompensa	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
123	Liderazgo	Numérico	2	0	Liderazgo	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
124	Remuneración	Numérico	2	0	Remuneración	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
125	Toma de decis.	Numérico	2	0	Toma de decis.	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
126	VAR00011	Numérico	1	0	VAR00011	Ninguna	Ninguna	21	Derecha	Escala	Entrada
127	VAR00012	Numérico	5	0	Comunicación	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
128	VAR00013	Numérico	5	0	Conflicto y cas.	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
129	VAR00014	Numérico	5	0	Coefici	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
130	Dimension_4	Numérico	5	0	Estructura	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
131	Dimension_5	Numérico	5	0	Identidad	(1, Bajo)	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
132	Dimension_6	Numérico	5	0	Innovación	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
133	Dimension_7	Numérico	5	0	Motivación	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
134	Dimension_8	Numérico	5	0	Recompensa	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
135	Dimension_9	Numérico	5	0	Liderazgo	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
136	Dimension_10	Numérico	5	0	Remuneración	(1, Bajo)	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
137	Dimension_11	Numérico	5	0	Toma de decis.	(1, Bajo)	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
138	Clima_organ.	Numérico	5	0	Clima organiza.	(1, Bajo)	Ninguna	22	Derecha	Ordinal	Entrada
139	VAR00014	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
140	VAR00015	Numérico	5	0	Liderazgo trans.	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
141	VAR00016	Numérico	5	0	Liderazgo trans.	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
142	VAR00017	Numérico	5	0	Liderazgo líder.	(1, Bajo)	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Uptime ACTIVADO. Clases

Escribe aquí para buscar

18:11 20/07/2021

Cuadro de criterio de confiabilidad de valores

Criterios	Rangos
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Fuente: Paella y Martins (2012)

Escala de Confiabilidad de Cronbach del cuestionario Estilo de Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.960	45

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.	149.37	703.661	.700	.959
P2. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	149.14	707.094	.647	.959
P3. No interviene hasta que los problemas se agravan.	148.86	719.344	.503	.960
P4 Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.	148.91	702.880	.836	.958
P5. Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	149.32	696.421	.760	.958

P6. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	149.27	702.725	.719	.959
P7. Está ausente cuando se le necesita.	149.27	701.075	.692	.959
P8. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	149.51	755.153	-.220	.963
P9. Habla de forma optimista sobre el futuro.	148.53	721.427	.465	.960
P10. Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella)	148.48	724.403	.440	.960
P11. Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	149.10	704.690	.689	.959
P12 . Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.	149.41	704.819	.665	.959
P13. Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	149.23	707.357	.611	.959
P14. Enfatiza la importancia en tener un fuerte sentido del deber.	148.21	725.293	.423	.960
P15. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar el equipo.	148.72	712.281	.636	.959
P16. Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	148.89	715.450	.541	.960
P17. Muestra que es partidario de "si yo no le he roto, yo no lo arreglo".	149.51	700.778	.570	.960
P18. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	149.42	718.622	.408	.960
P19. Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.	149.81	707.353	.595	.959

P 20. Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.	149.64	697.783	.727	.959
P21. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	148.21	725.293	.423	.960
P22. Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.	148.72	712.281	.636	.959
P23. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	148.89	715.450	.541	.960
P24. Hace un seguimiento de los errores detectados.	149.51	700.778	.570	.960
P25. Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	149.42	718.622	.408	.960
P26. Presenta una convincente visión de futuro.	149.81	707.353	.595	.959
P27. Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	149.64	697.783	.727	.959
P28. Evita tomar decisiones.	149.14	707.094	.647	.959
P29. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	148.86	719.344	.503	.960
P30. Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	148.91	702.880	.836	.958
P31. Me ayuda a mejorar mis capacidades.	149.32	696.421	.760	.958
P32. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	149.27	702.725	.719	.959
P33. Se demora en responder los temas urgentes.	148.91	702.880	.836	.958
P34. Enfatiza la importancia de una misión común.	149.37	701.686	.667	.959
P35. Expresa su satisfacción cuando cumplo las expectativas.	149.27	702.725	.719	.959

P36. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	148.86	719.344	.503	.960
P37. Es efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.	148.91	702.880	.836	.958
P38. Utiliza formas de liderazgo que son satisfactorias.	149.11	730.750	.211	.961
P39. Me incita a hacer más de lo que yo tenía previsto.	149.02	724.724	.337	.961
P40. Demuestra su autoridad.	149.23	707.357	.611	.959
P41. Trabaja conmigo de una forma satisfactoria.	148.21	725.293	.423	.960
P42. Aumenta mis deseos de tener éxito.	148.72	712.281	.636	.959
P43. Consigue que la organización sea eficiente.	149.23	707.357	.611	.959
P44. Incrementa mi esfuerzo y motivación.	148.21	725.293	.423	.960
P45. Lidera un grupo que es efectivo.	148.72	712.281	.636	.959

Escala de Confiabilidad de Cronbach del cuestionario Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.966	55

Estadísticas de elementos

	Media	Desviación estándar	N
P1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	3.09	1.039	81
P2. Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	3.32	1.023	81
P3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	3.59	.863	81
P4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	3.54	.895	81
P5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	3.14	1.137	81
P6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	3.19	1.038	81
P7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	3.19	1.119	81
P8. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	2.95	1.071	81
P9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	3.93	.848	81
P10. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	3.98	.774	81
P11. Estoy comprometido con mi organización de salud	3.36	1.028	81
P12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	3.05	1.059	81
P13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	3.22	1.072	81
P14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	4.25	.767	81
P15. Existe sana competencia entre mis compañeros.	3.74	.891	81
P16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	3.57	.935	81
P17. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	2.95	1.350	81
P18. Recibo mi pago a tiempo	3.04	1.078	81
P19. La limpieza de los ambientes es adecuada.	2.64	1.099	81
P20. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	2.81	1.152	81
P21. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	4.25	.767	81

P22. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas	3.74	.891	81
P23. Me siento a gusto de formar parte de la organización.	3.57	.935	81
P24. Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.	2.95	1.350	81
P25. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	3.04	1.078	81
P26. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	2.64	1.099	81
P27. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	2.81	1.152	81
P28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	3.32	1.023	81
P29. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	3.59	.863	81
P30. En mi organización participo en la toma de decisiones.	3.54	.895	81
P31. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	3.14	1.137	81
P32. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	3.19	1.038	81
P33. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	3.54	.895	81
P34. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	3.09	1.142	81
P35. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros.	3.19	1.038	81
P36. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	3.59	.863	81
P37. Existe equidad en las remuneraciones.	3.54	.895	81
P38. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.	3.35	1.014	81
P39. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	3.43	.974	81
P40. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	3.22	1.072	81
P41. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	4.25	.767	81
P42. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	3.74	.891	81
P43. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	3.22	1.072	81
P44. La innovación es característica de nuestra organización.	4.25	.767	81

P45. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	3.74	.891	81
P46. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	3.54	.895	81
P47. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	3.35	1.014	81
P48. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	3.43	.974	81
P49. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	3.22	1.072	81
P50. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	4.25	.767	81
P51. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente	3.74	.891	81
P52. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	3.22	1.072	81
P53. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas	4.25	.767	81
P54. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	3.74	.891	81
P55. Mi salario y beneficios son razonables.	4.25	.767	81