



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“LIDERAZGO INTERPERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS
– LIMA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:
LILI MARGOT, LECCA DIAZ**

**ASESORA:
MG. ROSA MARIA, PRETELL AGUILAR**

**LIMA – PERÚ
2022**

DEDICADO A:

A mis apreciadas hijas Ariana y Fabiana y mi amado cónyuge Julio por su invaluable comprensión y apoyo para la ejecución de estudios de la segunda especialidad.

AGRADECIMIENTO

De forma especial a la Mg. Rosa M. Pretell Aguilar, docente y asesora en el desarrollo de la presente investigación.

ASESORA:
MG. ROSA MARIA, PRETELL AGUILAR

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

SECRETARIO : Dr. Ivan Javier Basurto Santillan

VOCAL : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

Índice General

Índice general.....	07
Índice de nexos	09
1. EL PROBLEMA	12
1.1 Planteamiento de la problemática	12
1.2 Formulación de problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de investigación	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de investigación	17
1.4.1. Teórica	17
1.4.2. Metodológica	17
1.4.3. Práctica.....	18
1.5 Delimitantes de la investigación	20
1.5.1. Tiempo	20
1.5.2. Espacio.....	20
1.5.3. Recursos.....	21
2. MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes.....	22
2.2 Base Teórica.....	27
2.3 Formulación de hipótesis	32
2.3.1 Hipótesis general	32
2.3.2 Hipótesis específicas	33
3. METODOLOGÍA	34
3.1 Método de investigación.....	34
3.2 Enfoque de investigación	34
3.3 Tipo de investigación	34
3.4 Diseño de investigación	35

3.5 Población, muestreo y muestra	35
3.6 Operacionalización de variables	38
3.7 Técnica e instrumento de relevamiento de data	42
3.7.1 Técnica aplicada	42
3.7.2 Descripción de herramientas	42
3.7.3 Proceso de Validación de herramientas	45
3.7.4 Proceso de Confiabilidad	46
3.8 Plan de tratamiento y evaluación de data	47
3.9 Aspectos de tipo ético	49
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	52
4.1 Cronograma de actividades	52
4.2 Presupuesto estimado	54
V. REFERENCIAS	56
ANEXOS	67

índice de Anexos

Anexo A. Matriz de Consistencia.....	67
Anexo B. Instrumento 01.....	68

Anexo B. Instrumento 02.....	72
Anexo C. Consentimiento informado	75

RESUMEN

Objetivo: Identificar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. **Metodología:** El tipo de investigación será aplicada, el enfoque cuantitativo, y el diseño no experimental, descriptivo, y correlacional. **Población y Muestra:** La población corresponde a 204 enfermeros de UCI, a la que se le ha efectuado el calculo probabilístico, determinándose que la muestra equivale a 134 enfermeros A dicha muestra se le aplicará los instrumentos correspondientes en periodo comprendido de julio a setiembre del 2022. **Instrumentos:** Corresponden a los Cuestionarios Liderazgo de tipo interpersonal y Clima Organizacional, los que fueron creados por David Fischman y el Ministerio de Salud del Perú, los que cuentan con una confiabilidad de Alfa de Cronbach equivalente a 0,732 y 0,752 respectivamente, **Procesamiento y análisis de datos:** Estos instrumentos permitirán realizar el relevamiento de data respectivo, consignándose los datos en una plantilla virtual en el programa excel para efectuar la clasificación y control correspondiente, la data será procesadas a través de pruebas no paramétricas (Rho de Spearman) a efecto de identificar la relación que existe entre las variables tratadas, y así poder evidenciar, si existe o no relación estadísticamente significativa.

Palabras clave: 'Clima organizacional', 'Liderazgo interpersonal', 'Enfermeras'

ABSTRACT

Objective: To identify the relation coming leadership of type interpersonal and the so-called climate in the organization of the team nurses staff of the intensive care unit. **Methodology:** The type of the researching correspond in respecto of applying one, the proposed is to quantity, and this outlined design will be non-experimental, descriptive, and correlational. Population and Sample: The population addressed corresponds to 204 nurses who provide care in the ICU area, to which the corresponding probabilistic calculation has been carried out, determining that the sample to be treated is equivalent to 134 nurses. corresponding instruments in the period from July to September 2022. **Instruments:** The instruments to be applied correspond to the Leadership Questionnaires of an interpersonal type and Organizational Climate, which were created by David Fischman and the Ministry of Health of Peru, the same ones that have with a reliability of equivalente Alpha Cronbach equivaleting to 0.732 and 0.752 the form respectively, **Data processing and analysis:** These instruments will allow the form respective data survey, consigning the data in a virtual type template in the excel program to carry out the classification and control corresponding, the data will be processed through non-parametric (Rho de Spearman) tests trics in order to identify the relationship that exists between the variables treated, and thus be able to show, whether or not there will be a statistically very significanting relation.

Key Words: "Organizational climate", "Nursing", "Interpersonal leadership"

1.- EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que los profesionales enfermeros constituyen el eje primordial de los equipos de atención sanitaria en el orbe, y que sus competencias y funciones son fundamentales para procurar alcanzar la cobertura universal sanitaria. Sin embargo, en un gran porcentaje de naciones del globo terráqueo no se viene desarrollando la estrategia mundial de formación e incorporación de recursos humanos para la salud planteados por la OMS, lo que se evidencia, al presentarse actualmente un déficit de 5,9 millones de enfermeros, y al estimarse una escasez de aproximadamente 7,6 millones para el periodo 2030 (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), refiere que del total del déficit vigente que se presenta en el mundo el porcentaje que le corresponde a la región equivale al 89% es decir 5,3 millones de enfermeros (2). Este alto porcentaje se debe fundamentalmente a la ausencia de lineamientos públicos que promuevan el desarrollo de la especialidad, y que afronten adecuadamente la invisibilidad y/o desvalorización social de la profesión, y especialmente el clima organizacional (CO) no saludable donde los profesionales de enfermería ejecutan sus funciones y competencias asignadas (3).

El CO negativo, ocasiona en el ámbito hospitalario en países de latinoamericana, y en especial en el Perú (en el que desde antes de la pandemia por COVID 19 presentaba un déficit de 27,625 enfermeros), que los profesionales presenten in-adaptación, ausentismo, alta rotación, baja productividad, poca innovación, etc. Siendo tales, los índices alcanzados, que estos representan una constante preocupación en la gestión del potencial humano, y el factor primordial para generar una reducción de estos, lo representa, el contar con un adecuado CO, puesto que la percepción del personal enfermero relacionado con el CO genera un impacto directo en la deserción y/o rotación de la especialidad (4).

Por lo expuesto, se evidencia que el CO toma especial relevancia ya que pone en manifiesto el comportamiento organizacional, puesto que este influye en el desempeño, comportamiento, satisfacción y motivación de los enfermeros. El CO se considera propicio o positivo cuando se da satisfacción a los requerimientos y/o necesidades de los profesionales, y emerge fundamentalmente la percepción de compromiso relacionada con la propia labor, y es negativo o perjudicial cuando otorga defraudación en estas necesidades. En los diversos servicios de enfermería el CO es fundamental, ya que genera un elevado nivel comunicacional, respeto compartido y en general sensación de satisfacción. Lo que desencadena a su vez, que los servicios presenten un alto nivel de competitividad, y sean capaces de adaptarse a las transformaciones (5).

Sin embargo, con regularidad en los diversos servicios asistenciales de enfermería y especialmente en áreas críticas como la UCI, se puede observar permanentemente quejas constantes respecto de una diversidad de aspectos laborales vinculados con: el entorno físico, responsables de cargos jerárquicos, pares de labores, remuneraciones, sobrecarga laboral, entre otros (6). Es por tal, que en este escenario, el liderazgo debe hacerse presente durante todo el ejercicio laboral de enfermería, viabilizando la implementación de alternativas de solución, con un enfoque de redefinición de la relación entre seguidor y líder, donde deba primar un tipo de liderazgo que se distinga por ser colaborativo, que propicie más el estímulo y participación de los profesionales enfermeros (7).

En la actualidad, la tendencia del liderazgo para enfermería se basa fundamentalmente en una aptitud esencial para con la denominada estructura organizativa en las instituciones de tipo sanitarias, esto en función del requerimiento de disponer de centros asistenciales competitivos y eficientes, con potencial humano que disponga de conocimientos y habilidades desarrolladas de liderazgo y gestión, de tal forma que se promueva los vínculos interpersonales focalizadas en la comunicación, colectividad y cultura: a la vez que cuente con una alta capacidad de análisis (8). Además, debe primar la necesidad desarrollar cambios en las organizaciones, a efecto de alcanzar una mejor eficiencia y eficacia tanto para los pacientes y comunidad, y a la vez obtener un efecto positivo en el ámbito laboral y mejor satisfacción de los enfermeros (9).

El liderazgo interpersonal en los servicios de enfermería afronta diversas dificultades para dar tratamiento a la problemática existente y desempeñar el liderazgo, lo que se indica a la denominada gestión burocrática, con la que se implementa diversa normatividad en detrimento de la atención o cuidado. Lo que se agudiza con las exigencias y/o demandas de las organizaciones, así como por la limitada asignación de recursos como: insumos, materiales, equipos, entre otros, y la acentuada diversidad cultural del recurso humano a cargo, lo que merma la manera de influir en los cuadros sanitarios, y por ende en la consecución de objetivos, entre otros (10).

En la UCI del Hospital Edgardo Rebagliatti Martins (HERM), los enfermeros hacen frente a serias dificultades para la practica del liderazgo, lo que se evidencia en el limitado compromiso, rutinización, limitada iniciativa para formular modelos de enfermería, baja producción técnico científica, e insatisfacción en el trabajo. Esto, es observado por el colectivo de colaboradores que prestan atención en servicios diferentes a los de la UCI, de esto sacan provecho para tomar posesión o apropiarse de roles tradicionales ejecutados por enfermería en UCI, lo que genera que se debilite la disciplina profesional y por el contrario se potencie las actividades de otros profesionales sanitarios. Es obvio que esto desencadena ausentismo, retiros, y retraso en el proceso laboral, etc, afectando directamente la organización, y mermando la productividad de los trabajadores.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo interpersonal según la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo interpersonal según la dimensión destrezas personales y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivos General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre liderazgo interpersonal según la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

Identificar la relación que existe entre liderazgo interpersonal según la dimensión destrezas personales y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

El estudio se realizó con la finalidad de brindar aportes en el saber adquirido por los profesionales de enfermería sobre la relación que existe entre el liderazgo interpersonal que tiene por finalidad enriquecer o potenciar la vida del personal asistencial y el clima organizacional del que es relevante conocer su estado, ya que de esta manera se puede fomentar las adecuaciones o cambios necesarios para que la institución hospitalaria presente mejor efectividad.

1.4.2 Metodológica

El trabajo adoptará el diseño de tipo correlacional que implica establecer el nivel de asociación de las variables en estudio, lo que contribuirá de forma efectiva y sustancial en la línea de investigación relativa a la gestión de servicios sanitarios y enfermería. En este contexto, se aplicarán instrumentos que cuentan con la

adecuada validez y confiabilidad desde el enfoque de tipo psicométrico, por ende cuentan con reconocimiento a nivel internacional y nacional.

Además, el presente estudio permitirá brindar un soporte a los futuros investigadores, a efecto continúen con la línea de investigación planteada en el presente trabajo académico.

La elaboración de este proyecto y la aplicación de estos instrumentos validados y confiables, como: el cuestionario de clima organizacional, y el cuestionario de liderazgo interpersonal, contribuirán a la generación de conocimiento científico que se caracteriza por su verificabilidad o demostrabilidad comprobada.

1.4.3 Práctica

Esta investigación permitirá precisar el real estado de los enfermeros de UCI del HERM respecto del clima organizacional y el liderazgo interpersonal. Los resultados que se obtengan evidenciarán el nivel o grado de liderazgo interpersonal que se presentan los enfermeros de UCI en la institución, así como saber el tipo de clima organizacional en el que desenvuelven sus funciones. Motivándose con la difusión del resultado, que se genere tanto en el personal asistencial como gestores

un aspecto reflexivo que aporte en la mejora de procesos y actividades en el ámbito laboral.

Los resultados en mención, pueden también ser enviados a las áreas de capacitación, calidad, o la que haga sus veces en el HERM, con la finalidad que se evalúe los resultados obtenidos, y se pueda formular planes o lineamientos institucionales que aborden las necesidades o requerimientos detectados en el personal de enfermería, dándose prioridad de esta manera a las situaciones, eventos o circunstancias con impacto negativo en la organización hospitalaria.

Complementariamente, el presente estudio contribuirá de forma sustancial en el fortalecimiento de la línea de investigación planteada, la que es poco abordada con profundidad en nuestro medio, y donde se ha podido evidenciar durante el desarrollo del presente estudio, al tratar las variables propuestas, que no se dispone de diversos instrumentos de alta calidad, para la ejecución de estudios más rigurosos y profundos que viabilicen una mejora sostenida en la gestión de enfermería.

El impacto que generará los resultados finales de la presente investigación, será que permitirá conocer aquellos aspectos específicos y álgidos que desencadenan un liderazgo interpersonal no efectivo, y/o un clima organizacional no saludable. Puesto que dando solución a estos aspectos, se logrará una mayor

predisposición a la consecución de metas y logros en el personal, y por ende, un servicio de mejor calidad para los pacientes.

También, permitirá conocer aquellos aspectos, que fomentan o contribuyen en la consecución del liderazgo interpersonal efectivo, y/o un clima organizacional saludable, con la finalidad de conservar estos aspectos contributivos o el procurar potenciarlos.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Esta propuesta de exploración se efectuará en periodo comprendido de julio a setiembre del 2022, periodo proyectado en el que se mantenga el contexto actual de la pandemia por SARS COV2, en la que todo el personal de salud se encontrará aún en alerta al proceso evolutivo de la enfermedad, y en donde toda la población en general deberá seguir acatando los protocolos de cuidados respectivos. Es por tal, que esta propuesta se llevará a cabo cumpliendo estrictamente con todos los recaudos establecidos por los entes rectores de salud.

1.5.2 Espacial

Este estudio se aplicará en la UCI del HERM, el mismo que queda ubicado en la Av. E. Rebagliati N° 494 - Distrito de Jesús María, Lima - Perú

1.5.3 Recursos

El íntegro de los recursos ha de ser aplicados en la presente exploración correrán por cuenta exclusiva de la suscrita, quien será la responsable de asumir de forma total los desembolsos económicos y de otra índole que se efectúen, así como las actividades complementarias como la gestión del personal que sea necesario en el desarrollo de la investigación.

Dentro de los recursos y servicios indispensables a adquirir y/o contratar para ejecutar la exploración, destacan: 01 equipo de cómputo portátil, contrato de servicio de Internet inalámbrico, contrato del aplicador de instrumentos de valoración, y traslados en movilidad particular para efectuar las coordinaciones respectivas (las que sean estrictamente necesarias en forma presencial, ante la coyuntura de la pandemia).

Se precisa que entre los recursos humanos a gestionar, se cuenta con la sensibilización que hay que efectuar con los colegas de UCI del HERM a efecto se garantice su participación voluntaria, para la efectiva absolución de cada uno de los ítems consignados en los instrumentos de relevamiento de datos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes Nacionales:

Cainicella (11), en el año 2017, buscó "identificar el grado de relación entre el clima organizacional y el liderazgo interpersonal de los enfermeros jefes y su incidencia en los servicios de enfermería del nosocomio Guillermo Almenara". La investigación fue desarrollada al amparo metodológico de la investigación hipotético - deductivo, el enfoque correspondió al cuantitativo, el tipo de investigación se relaciona con el corte transversal, y en cuanto al diseño de investigación fue correlacional. La población abordada corresponde a 303 enfermeros que prestan servicio asistencial y 09 enfermeros jefes, la muestra se ha calculado por medio del muestreo probabilístico, quedando constituida por 147 enfermeros y 09 jefes, de acuerdo a los criterios de exclusión e inclusión predefinidos. Los instrumentos aplicados, corresponden a los cuestionarios liderazgo de tipo interpersonal (LI) y clima organizacional (CO), los que fueron creados por David Fischman y el Ministerio de Salud del Perú, los mismos que cuentan con confiabilidad de Alfa de Cronbach (α) equivalente a 0,929 y 0,835. Los resultados evidenciaron que el 77,8% de las jefas enfermeras presentan LI moderado, y el 75,5% del personal asistencial concibe que el CO debe mejorar. Se concluye, que el LI de los enfermeros jefes no presenta influencia en el CO de los servicios de enfermería.

Bahamonde (12), en el año 2021, en su estudio cuyo objetivo fue "identificar la influencia de los estilos de liderazgo de los enfermeros en el clima organizacional del Hospital de Lima Norte, 2021". La investigación fue desarrollada al amparo del enfoque de tipo cuantitativo, el denominado tipo de investigación se relaciono con el corte transversal y prospectivo, y lo referente al diseño de investigación fue correlacional y no experimental. La población abordada corresponde a 82 enfermeros, la que se ha establecido por medio del muestreo de tipo no probabilístico, pertinencia del investigador, y en concordancia con criterios de exclusión e inclusión pre-definidos. Los instrumentos aplicados corresponden a los cuestionarios denominados: estilo de liderazgo (EL) y clima organizacional (CO), los que fueron desarrollados al medio por Luis Ponce y el Ministerio de Salud del Perú, los mismos que cuentan con un (α) equivalente a 0,960 y 0,966 de forma correspondiente. Los resultados demostraron que el (EL) predominante en los enfermeros correspondió al transformacional con un 76,8%, seguido de (EL) transaccional con el 51,2%, y los restantes (EL) con un 2,4%. Respecto del (CO) mostró que el 65,9% de enfermeros expreso percibir un grado saludable. Se concluye, que existe influencia de los (EL) en el (CO), obteniéndose $P = 0.001 < 0.05$ en base a la prueba de Chi Cuadrado.

Mancha (13), en el año 2019, busco "establecer como el liderazgo se vincula con el clima organizacional percibido por los enfermeros en la Direccion Regional de Salud del Callao". La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo,

el tipo de investigación se relaciono con el corte transversal, y en cuanto el diseño de investigación correspondió al correlacional. La población abordada corresponde a 124 enfermeros que prestan servicio asistencial, la muestra se ha calculado por medio del muestreo probabilístico, quedando constituida por 94 enfermeros, de acuerdo a los criterios de exclusión e inclusión predefinidos. Los instrumentos a aplicados, corresponden a los cuestionarios liderazgo y clima, los mismos que cuentan con un (α) equivalente a 0,784, y 0,815. Los resultados evidenciaron que el valor de P es $<0,05$, por lo que la relación entre la capacidad de aprender, visión, hacer aprender e interés se relacionan de forma significativa con el CO. Se concluye, que hay relación de tipo significativa entre el liderazgo y el CO ya que $P=0.00 < \alpha 0,05$.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Dirik, et al (14), en el año 2017, buscó "analizar las percepciones de las enfermeras respecto del liderazgo autentico y el clima de trabajo, y evaluar la contribución del liderazgo al clima de trabajo". La investigación fue desarrollada con el enfoque cuantitativo. La muestra abordada correspondió a 350 enfermeras asistenciales, la que fue establecida por método probabilístico. Los resultados refieren, que la puntuación media respecto de la percepción del liderazgo y del clima de trabajo en enfermeras correspondió a 2.92 y 3.5 respectivamente. Se hallo que el porcentaje de respuestas de tipo problemáticas fueron menores al 10% para 04

elementos del clima de trabajo. Se concluyo que, se necesitan mejoras en los procedimientos y lineamientos en cuanto al clima de trabajo en las organizaciones donde se aplica el estudio, y el liderazgo autentico incrementa la percepción positiva del clima en el trabajo.

Pérez (15), en el año 2017, busco "detectar si el liderazgo de enfermería influye en el clima de trabajo de la UCI del Hospital el Cruce SAMIC en Argentina". La investigación fue de corte transversal. La población abordada correspondió a 06 enfermeros referentes y 96 enfermeros asistenciales, la muestra se obtuvo de forma probabilística la que fue equivalente a 60 enfermeros, a los que se les administro el test de Fischman y liderazgo interpersonal de Gotuhe. Dichos instrumentos de valoración presentaron un alto nivel de confiabilidad y validez. Los resultados refieren que 61.66% de los enfermeros señala que el hospital cruce SAMIC otorga un clima de trabajo bueno para realizar el trabajo de manera adecuada, y el 51.66% refiere que el jefe inmediato jerárquico se encuentre disponible cuando lo requieren. Se concluye, que la presencia del líder favorece el clima laboral bueno en la organización de salud.

Salam (16), en el año 2018, busco " establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo en enfermeras de Egipto". La investigación presento un diseño correlacional. La población abordada correspondió a 164 enfermeros,

para el calculo de la muestra se utilizó el método probabilista que equivalió 96 enfermeros, a los que se les administro los tests de clima organizacional y liderazgo. Los resultados reportaron que el 59% de enfermeros refirió percibir un buen clima organizacional, y el 51% indico que se percibía un liderazgo efectivo que contribuía con el logro de los objetivos planteados. En la conclusión, se determino la existencia de relación positiva entre el clima organización y el liderazgo en los servicios de enfermería.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1.- Liderazgo Interpersonal

2.2.1.1 Definición de liderazgo Interpersonal

Se define el liderazgo interpersonal como la capacidad adquirida o innata para comprender y motivar al prójimo. Esta comprensión involucra las capacidades que permiten detectar las expectativas, motivaciones, y estados de animo en las personas. Así, como ejercer una fuerte motivación en la obtención de los objetivos o metas personales y/o organizacionales (17).

También, se define como la capacidad con la que cuenta el individuo para mejorar, enriquecer o permitir que la vida de otro individuo mejore o se potencie (18).

Ademas, el liderazgo interpersonal se define como el potencial persuasivo que ejerce una persona sobre otras con fines benéficos, encontrándose este potencial enlazado a las emociones y encuentra apoyo en aquellas capacidades que permiten evaluar y dar respuesta de forma apropiada a las motivaciones, estados de animo, temperamentos, y deseos de otros individuos (19).

2.2.1.2 El Liderazgo en los Servicios de Salud:

El liderazgo es concebido en los servicios de salud como el factor esencial en la gestión sanitaria pero sobretodo como una competencia necesaria para el personal asistencial a efecto de procurar un resultado positivo en la calidad prestacional a los pacientes y en la propia satisfacción laboral del trabajador, ya que esta comprobado el efecto de transformación positiva del liderazgo en el ámbito conductual del potencial humano en las organizaciones de salud (20).

Por tal, se hace necesario fomentar con mayor ahincó el desarrollo de programas formativos en competencias y habilidades de liderazgo a fin de poder alcanzar mejores resultados en las organizaciones de servicios de salud. Se precisa, que las ventajas sustanciales del desarrollo de una buena formación en liderazgo en las instituciones conlleva a adecuado nivel de empoderamiento de los equipos, lo que se puede ser observado en el rendimiento mismo de estos en breves plazos (21).

2.2.1.3 Teoría del Liderazgo relacionada con enfermería:

La teoría de relaciones interpersonales formulada por Hildegard Peplau basa el modelo teórico en la denominada enfermería psicodinámica, la que es definida como la aplicación de la comprensión de la conducta de la propia persona a efecto de lograr apoyar a los demás y detectar oportunamente los problemas que le causan dificultades (22).

Este modelo, describe 04 fases en la relación entre enfermera - paciente como son: exploración, identificación, orientación y resolución. Y señala que este mismo enfoque puede ser aplicado entre las propias enfermeras, sin embargo hace incidencia que se deben priorizar la aplicación de roles tales como el de docente, en el que en base a la información que se tiene, puede brindarse alternativas de solución a la problemática existente (23).

2.2.1.4 Dimensiones del liderazgo interpersonal

a) Trabajo en equipo

Hace referencia a la capacidad de participación activa para la consecución de metas u objetivos comunes, y en donde se subordinan los interés de tipo personal por el interés colectivo (24).

b) Destrezas personales

Se refiere a las capacidades con las que cuenta un individuo para ejecutar actividades de liderazgo en las organizaciones de manera eficaz (25).

2.2.2 Clima Organizacional

2.1 Definición de clima organizacional

Es aquella percepción compartida por los integrantes de una institución o organización en relación con el trabajo, las regulaciones informales y formales que crean incidencia en el trabajo, y las relaciones de tipo interpersonales que tiene el ámbito físico en el que se desarrollan las labores (26).

También, se define como el conjunto de propiedades factibles de ser medidas respecto del trabajo percibido, indirecta o directamente por los integrantes de una organización, y que inciden en el comportamiento y motivación (27).

Ademas, se conceptualiza como el ambiente que es generado por las actividades desarrolladas por los colaboradores de una organización y que se manifiesta a través de las actitudes (28).

2.2.1.2 El clima organizacional en los Servicios de Salud

Es considerado la base del desarrollo de los ámbitos sanitarios ya que brinda solución a los conflictos, promueve la integración de los diversos equipos de trabajo, fortalece el liderazgo de todos los trabajadores, y dinamiza los procesos asistenciales (29).

Ademas, forma parte del engranaje del sistema conceptual de desarrollo organizacional, es decir, del proceso estratégico que procura brindar legitimidad, sostenibilidad, y funcionalidad a una determinada organización, desarrollando

nuevas practicas, pero sobretodo aportando en la consecución de objetivos de la institución (30).

2.2.1.3 Teoría de Clima Organizacional de Likert

Indica que el comportamiento de los subordinados se encuentra supeditado a las condiciones administrativas y del superior, la reacción que pueda presentar el subordinado se encontrara determinada por la percepción de Likert que comprende tres tipos de variables (variable causal, variable intermedia, y variable final), las que definen las características propias de una institución e influyen en la percepción del individuo respecto del clima organizacional en la institución (31).

2.2.1.4.-Dimensiones de clima organizacional:

1.-Diseño Organizacional:

Es conceptualizado como el conjunto de medios, proceso u arte que permite organizar las actividades laborales procurando se de la mejor relación entre los integrantes de uno o varios equipos para el efectivo cumplimiento o logro de las metas u objetivos trazados (32).

2.- Cultura Organizacional:

Hace referencia a las ideas, practicas, tradiciones, valores, o diversidad de formas de relacionarse que presentan en común diversos individuos en una misma organización. Este aspecto involucra a su vez los valores, y la psicología del grupo (33)

3.- Potencial humano:

Se refiere a aquella capacidad que presentan los individuos para innovar, crear y cumplir con los objetivos trazados. Esta cualidad individual muy propia que cada persona se desarrolla de acuerdo a su entusiasmo y actitud (34).

Esta cualidad se encontrará siempre filtrada por la emoción que será la que acompañe esta afinidad en la procura de alcanzar la realización individual y en la búsqueda de buenos referentes que sirvan de guía para poder proyectarse a otros (35).

2.3 HIPOTESIS

2.3.1 HIPOTESIS GENERAL

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

2.3.2 HIPOTESIS ESPECIFICAS

HE 1: Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo interpersonal según la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

HE 2: Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo interpersonal según la dimensión destrezas personales y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

3. METODOLOGÍA

3.1.-Método de la investigación

El método a aplicar corresponderá al hipotético - deductivo, el mismo que corresponde a un modelo que describe el método científico, basándose en el ciclo (inducción/deducción/inducción) para determinar las hipótesis a efecto de ratificarlas o refutarlas (36).

3.2.-Enfoque de la investigación

El enfoque a aplicar será el cuantitativo, ya que se utilizará el relevamiento y evaluación de data a efecto de dar respuesta a las interrogantes de investigación y comprobar las Hipótesis pre establecidas, y también, porque basa la confianza en la valoración numérica, y la aplicación de la estadística para determinar con precisión las tendencias de comportamiento de las poblaciones (37).

3.3.-Tipo de la investigación

Será del tipo aplicada puesto que procurará resolver un problema específico, enfocándose para tal aspecto en la pesquisa y síntesis del conocimiento para su adecuada implementación. Logrando de esta manera el enriquecimiento del desarrollo científico y cultural (38).

3.4.- Diseño de la investigación

El trabajo tendrá un diseño observacional, descriptivo, transversal y correlacional.

Observacional: Se centrará en la observación, y anotación o registro de hechos, sin presentar intervención alguna, bajo ningún concepto (39).

Descriptivo: ya que describirá o narrará las características fundamentales de conjuntos homogéneos estableciendo la estructura o el comportamiento de fenómenos (40).

Transversal: ya que realizara el análisis respectivo de datos de cada variable tratada en un determinado espacio de tiempo o momento (41).

Correlacional: ya que determinará la existencia o no de relación entre dos variables (42).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

Se encontrará conformada los enfermeros de la UCI del HERM, siendo esta equivalente a 204 individuos.

Muestra

La muestra se encontrará constituida por 134 enfermeros que prestan servicio en la UCI del HERM. Lo que ha sido determinado a través del cálculo efectuado mediante la fórmula denominada 'muestra probabilística', Según detalle:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

DATOS

N= Población (204)

Z= Nivel de confianza en % (95)

P= Proporción esperada (.5)

Q= Diferencia de 1 -p (.5)

d= Error estándar (.05)

Desarrollo de formula

$$n = \frac{204 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (204 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 134$$

Muestreo

La técnica empleada para el cálculo de la muestra corresponde al muestreo probabilístico de tipo aleatorio, donde a cada uno de los enfermeros se les registrará en una relación única, con un código individualizado para cada profesional, cada uno de estos códigos deberán ser anotados en boletas personalizadas, las que serán ingresadas a un ánfora, para luego extraer 134 tickets. Determinándose de esta forma con el registro respectivo de los 134 enfermeros la lista final a quienes se les administrara los instrumentos definidos.

Complementariamente a lo expuesto, se puede considerar una lista adicional de participantes suplentes, ante la contingencia o coyuntura de no participación en la aplicación de los instrumentos que presenten algunos profesionales seleccionados.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que laboren exclusivamente en UCI en el HERM
- Enfermeros que se encuentre realizando trabajo presencial.
- Enfermeros que suscriban voluntariamente el acta de consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que se encuentra realizando trabajo remoto.

- Enfermeros que se encuentra de vacaciones, licencias.
- Enfermeros que presenten negativa a suscribir el acta de consentimiento informado.

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo Interpersonal

Definición conceptual: Es la capacidad con la que cuenta el individuo para mejorar, enriquecer o potenciar la vida de otro individuo (43).

Definición operacional: Es la capacidad con la que cuenta el enfermero de la UCI del HERM para enriquecer o potenciar la vida laboral de su par. Dicha valoración sera determinada por el cuestionario de liderazgo interpersonal de acuerdo con las dimensiones: trabajo en equipo y destrezas personales.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Es el conjunto de propiedades factibles de ser medidas respecto del trabajo percibido, indirecta o directamente por los integrantes de una organización y que inciden en su comportamiento y motivación (44).

Definición operacional: Es el conjunto de propiedades medibles respecto del espacio de trabajo percibido, indirecta o directamente por el personal de

enfermería que trabaja en la UCI del HERM que interviene en su comportamiento y motivación la cual será medido mediante un cuestionario siendo las dimensiones de potencial humano, cultura organizacional y diseño organizacional.

Operacionalización de variables

Variable: Liderazgo interpersonal

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Dimensión trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Metas apropiadas -Supervisión sin ser intrusismo -Comunicación de metas compartidas -Conocen la misión y visión -Uso de gráficos para valorar logros -Estructura de tipo horizontal -Eliminación de barreras comunicativas -Identificación y compromiso -Cohesión de equipo -Conocer el recurso humano -Escucha efectiva 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 12,13,14,15,16,17,18 19, y 20	Ordinal	Liderazgo Malo (16- 37) Puntos. Liderazgo Regular (38 - 59) Puntos Liderazgo Bueno (60 – 80) Puntos
Dimensión destrezas personales	<ul style="list-style-type: none"> -Recompensa económica -Incentivos laborales -Felicitaciones -Reconocimientos -Honestidad -Equilibrio de liderazgo -Critica constructiva -Crea un clima de incentivos -Infunde pasión 	21,22,23,24,25,26,27 28,29,30,31,32,33,34 35,36,37,38,39, y 40		

Variable: Clima Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Dimensión Diseño de la organización	-Remuneración -Comunicación organizacional -Toma de decisiones -Estructura	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11		No saludable: (11- 18 puntos) Muy saludable: (24 -27 puntos) Saludable: (19- 23 puntos)
Dimensión Potencial humano	-Confort -Recompensa -Innovación -Liderazgo	12,13,14,15,16,17,18 19,20, y 21	Ordinal	No saludable: (10- 16 puntos) Muy saludable: (24 -30 puntos) Saludable: (17- 23 puntos)
Dimensión Cultura de la organización	-Motivación -Conflicto -Identidad	22,23,24,25,26,27,28 29, y 30		No saludable: (09- 14 puntos) Muy saludable: (21 -27 puntos) Saludable: (15- 20 puntos)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica que se aplicará para la administración de los instrumentos corresponde a la encuesta.

3.7.2 Descripción del instrumento:

Los instrumentos a aplicarse para la recolección de datos será la siguiente:

Instrumento 01: Valoración Liderazgo interpersonal

Para valorar la variable liderazgo interpersonal se aplicará el cuestionario de liderazgo interpersonal desarrollado e implementado por Fischman D, el 2009, que luego fuera adaptado en el ámbito de enfermería por Cainnicella M y Palomino R, el 2017, y posteriormente reformulado para el ámbito asistencial de enfermería por Ticse C, en el periodo 2018, a través del estudio denominado “Liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales enfermeros del Hospital Nivel I Rio Negro de EsSalud, 2018” (45).

El instrumento se encuentra constituido por 40 ítems, segmentado en 02 dimensiones, que corresponden a (1) trabajo en equipo y (2) destrezas personales.

1. - **Dimensión Trabajo en equipo:** constituido por 20 ítems, donde se valoran: la definición de metas claras, las contribuciones u aportes, la dedicación a los miembros del equipo, la designación de prioridades, el rol de gestión, entre otros.

2. -**Dimensión Destrezas personales:** constituido por 20 ítems, donde se valoran: el liderazgo, equilibrio, la critica constructiva, el clima de incentivos, la honestidad, la pasión por los miembros del equipo, entre otros.

Los valores asignados a las respuesta de cada ítem presentan la siguiente puntuación, de acuerdo con la escala de Likert de 05 puntos:

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), ni acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), y Totalmente en desacuerdo (1).

Los valores finales del Cuestionario de Liderazgo interpersonal se establecen de acuerdo a los valores que se indican a continuación:

Nivel de Liderazgo Interpersonal	Valor Final
Liderazgo Malo	Rango de puntos establecidos, desde 16 hasta 37.
Liderazgo Regular	Rango de puntos establecidos, desde 38 hasta 59
Liderazgo Bueno	Rango de puntos establecidos, desde 60 hasta 80

Instrumento 02: Valoración del Clima organizacional

Para valorar la variable Clima Organizacional, se utilizará el cuestionario formulado por el MINSA - Perú, el 2011, y que fuera adaptado al personal asistencial de enfermería por Ligas, M en su estudio "Clima organizativo y el Liderazgo de enfermería en el área de cirugía del hospital de Cusco, 2020" (48).

El instrumento se encuentra constituido por 30 ítems, segmentado en 03 dimensiones, que corresponden a (1) Diseño Organizacional, (2) Cultura Organizacional, y (3) Potencial Humano.

1.-Dimensión Diseño organizacional: constituido por 11 ítems, donde se valora: la comunicación organizacional, la remuneración, la toma de decisiones y la Estructura.

2.-Dimensión Cultura organizacional: constituido por 10 ítems, donde se valora: la motivación, la cooperación y conflicto e identidad.

3.-Dimensión Potencial humano: constituida por 09 ítems, donde se valora: confort, la recompensa, el liderazgo y la Innovación.

Los valores asignados a las respuestas de cada ítems presentan la siguiente puntuación, de acuerdo con la escala de Likert de 04 puntos:

Siempre (4), Frecuentemente (3), A veces (2), y Nunca (1).

Los valores finales del Cuestionario de Clima Organizacional se establecen de acuerdo a los valores que se indican a continuación:

Nivel de Clima Organizacional	Valor Final
Dimensión Diseño de la organización	-Muy saludable: Rango de puntos establecidos desde 24 hasta 27. -Saludable: Rango de puntos establecidos desde 19 hasta 23. -No saludable: Rango de puntos establecidos desde 11 hasta 18.
Dimensión Potencial humano	-Muy saludable: Rango de puntos establecidos desde 24 hasta 30. -Saludable: Rango de puntos establecidos desde 17 hasta 23. -No saludable: Rango de puntos establecidos desde 10 hasta 16.
Dimensión Cultura de la organización	-Muy saludable: Rango de puntos establecidos desde 21 hasta 27. -Saludable: Rango de puntos establecidos desde 15 hasta 20. -No saludable: Rango de puntos establecidos desde 09 hasta 14.

3.7.3.-Validación

Validación del cuestionario de Liderazgo interpersonal

Se ha realizado la valoración respectiva en base a la aplicación del juicio de expertos (05), donde el promedio de validez correspondió a 82,80%, por lo que es considerada adecuada la validez alcanzada por el instrumento a aplicar, ya que

permitirá ejecutar el análisis de la naturaleza de cada una de las características en la variable que se propone evaluar (45).

Validación del cuestionario de Clima organizacional

Se efectuó la valoración correspondiente en base a la aplicación del juicio de expertos (4) quienes realizaron la evaluación de los criterios de pertinencia, relevancia, y claridad, donde el promedio de validez correspondió a 80,15%, por lo que es considerada adecuada la validez alcanzada por el instrumento a aplicar (48).

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario de Liderazgo interpersonal

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se desarrolló una prueba de tipo piloto con 16 profesionales enfermeros, para luego calificar y procesar los datos obtenidos con el coeficiente de Alfa de Cronbach (α). Siendo los resultados alcanzados por el (α) equivalente al 0.732, lo que refiere que el instrumento cuenta con un buen nivel de confiabilidad (45).

Confiabilidad del cuestionario de Clima organizacional

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se desarrolló una prueba de tipo piloto aplicado a 10 profesionales, para luego calificar y procesar los datos obtenidos con el coeficiente de Alfa de Cronbach (α) con el software del programa

SPSS versión 27. Siendo los resultados alcanzados por el (α) fue equivalente al 0.752, lo que refiere que el instrumento cuenta con un buen nivel de confiabilidad (48).

3.8 Plan de tratamiento y análisis de data

3.8.1 Autorización y coordinación previa al recojo de data

Aprobada la propuesta por parte del comité de ética de casa superior de estudios Norbert Wiener se requerirá el permiso respectivo al comité de ética del hospital Edgardo Rebagliati. Seguidamente se realizará la coordinación correspondiente con la jefa de departamento del servicio de enfermería del HERM por intermedio de la jefa del servicio UCI 2C a quien se sustentará adecuadamente el objetivo de la investigación.

Así mismo, se realizarán las acciones de coordinación respectivas con la jefa del servicio de UCI a efecto se asigne un horario adecuado para la administración de los instrumentos de relevamiento de información, entre ellos los números de teléfonos y correos electrónicos donde se remitirán los cuestionarios virtuales.

Previo a la aplicación del instrumento y con la data de la población de enfermeros de UCI del HERM, la suscrita determinará mediante el muestreo

respectivo la muestra a la que se aplicará los instrumentos, formulando el listado en el orden aleatorio que corresponde.

3.8.2 Aplicación de Instrumentos

Los instrumentos serán aplicados entre los meses de julio a setiembre del 2022, coberturandose al integro de la muestra establecida. Cada enfermero se estima que en promedio tomara 20 minutos para el desarrollo integro de cada instrumento.

Se precisa que a efectos de tomar los recaudo del caso y preveer cualquier aspecto de contingencia con la imposibilidad que las colegas de UCI no puedan absolver de forma virtual los cuestionarios remitidos, la suscrita proveerá un equipo de computo personal a las enfermeras que presenten inconvenientes. Para tal efecto, la suscrita se apersonará a cada profesional que reporte la necesidad de desarrollar la encuesta con la asistencia técnica del caso.

Es conveniente indicar, que la función de la suscrita ante estas coyunturas será netamente de facilitador para efecto que pueda remitirse adecuadamente los instrumentos, no presentado ingerencia alguna en la toma de decisiones respecto de las alternativas que estime pertinente marcar el profesional enfermero.

3.8.3 Análisis de datos

Los datos recolectados serán ingresados al programa Excel, luego se usará la aplicación Google Forms la cual nos ayudará para relevar la información.

Una vez recepcionada las encuestas, se realizará el respectivo tratamiento de la data, efectuando para ello el análisis de datos a través del programa estadístico Statical Package for Social Sciencies (SPSS) en su versión 25. En la evaluación de las variables se empleará la estadística descriptiva la cual nos permitirá tener la descripción de los datos y las puntuaciones. En el ámbito inferencial se aplicará el denominado coeficiente de correlación Rho de Spearman, el que corresponde a una prueba libre de distribución que establece la correlación lineal existente cuando se efectúa el tratamiento de 02 variables con escala ordinal con valores comprendidos entre +1 a -1.

3.7 Aspectos éticos:

Estos aspectos se desarrollarán considerando los aspectos esbozados en el informe de Belmont, en el que se abordan los lineamientos, principios, y aspectos relevantes para la debida protección de los individuos que se encuentran sujetos en un proceso de investigación académica (49).

Principio de Autonomía

Protegiendo la autonomía se reconoce el derecho de las personas a su privacidad y autodeterminación, ya que todo individuo tiene el legítimo derecho a decidir respecto de sus fines personales y de proceder en concordancia con la toma de decisiones que estime pertinente (50). Por tal aspecto, a todos los participantes del estudio sin excepción alguna, se les solicitara la firma respectiva del formato de consentimiento informado para que puedan participar del estudio.

Principio de Beneficencia

Principio básico de la ética que hace referencia a hacer el bien y evitar el daño o perjuicio, es así que todos los actos de carácter sanitario sin excepción alguna, deben contar con la férrea intención de generar beneficios expesos a los individuos que se les realiza el acto (51). Se les explicará a los participantes el objetivo del trabajo y al final los resultados darán beneficio al servicio de UCI.

Principio de No Maleficencia

Principio que indica el carácter obligatorio de no generar daño de forma intencional. Principio que se adhiere a la máxima clásica 'lo primero no dañar' o primum no cere (52). A cada participante en el estudio se informará y demostrará de forma oportuna, que el mismo no implica riesgo alguno que pueda atentar contra su integridad, y se le dará las garantías del caso.

Principio de Justicia

Principio de carácter público y legislado donde la actuación es equitativa en la distribución de cargas y beneficios. Se basa fundamentalmente, en que todo individuo sin excepción, solo por ser tal, cuentan con el mismo nivel de dignidad, el que se considera independiente de algún hecho o circunstancia, por tal, debe ser objeto de merecimiento de un igual respeto y consideración (53). Se hará incapie todos los participantes que durante todo el proceso de investigación no serán objeto de discriminación alguna.

Este ultimo principio es el que regularmente todo investigador debe tener el cuidado extremo que corresponda, puesto que los participantes en el estudio, valoran mucho el trato que se les da a cada uno de ellos, y en base a la interacción que presentan estos, pueden medir de forma precisa, el la diferencia o preferencia existente entre el trato que recibe el, y la que reciben otros participantes en el estudio. Por tal, el aspecto equitativo en el trato con los participantes es un punto medular en el proceso o administración de los cuestionarios a aplicarse durante el estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021															2022																																							
	Abril					Mayo					Junio					Julio					Agt - Octu					Nov - Dic					Enero					Febrero					Marzo					Abril					Julio- Set				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Identificación del Problema	■	■	■	■	■																																																		
Búsqueda bibliográfica						■	■	■	■	■																																													
Problemática general y específica											■	■	■	■	■																																								
Objetivos generales, específicos																■	■	■	■	■																																			
Delimitaciones, y recursos.																					■	■	■	■	■																														
Bases teóricas e hipótesis																										■	■	■	■	■																									
Diseño de investigación																															■	■	■	■	■																				
Población, muestra y muestreo																																				■	■	■	■	■															
Técnicas e instrumentos de relevamiento de data																																																							
Plan de procesamiento y análisis de datos																																																							
Aspectos bioéticos																																																							
Aspectos administrativos																																																							

4.2 Cuadro Recursos financieros

MATERIALES	2021						2022					TOTAL L S/.
	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agt - Oct	Nov - Dic	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Julio Set	
Equipos											0	0
1 PC	3,550	0	0								0	3,550
1 impresora	1,260	0	0								0	1,260
1 Memoria externa	150	0	0								0	150
Útiles de Escritorio											0	0
Bolígrafos	25	0	0			25					0	50
Hojas Bond A4	75	0	0						75		0	150
Material bibliográfico											0	0
Libros u otros documentos	150	0	0						50		50	250
Otros												0
Movilidad	75	75	50		30	30	20		30	30	30	370

Insumos Alimentarios	150	150	30		30	30	30		30	30	30	510
Telefonía Móvil	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	2,200
Internet	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	2,750
Recursos Humanos												
Digitadores											550	550
Contingencias	100	100	100	100	100	100	50	50	100	100		900
TOTAL	5,985	775	630	550	610	635	550	500	735	610	1,110	12,690

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. World Health Organization. WHO Report: Caring for those who care development and implementation of occupational health and safety programs for health workers. [sitio web] Ginebra: WHO. 2021 [acceso el 15 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040779>
2. Pan American Health Organization. PAHO: The nursing situation in region of the americas. [sitio web] Washington: PAHO. 2021 [acceso el 16 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/en/documents/nursing-situation-region-americas>
3. Colegio de enfermeros del Perú. Diagnostico de la enfermería en el Perú. [sitio web] Lima: CEP. 2021 [acceso el 17 de noviembre del 2021]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
4. Ren Y. Mediatin effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses. Adv. Nurs. [Internet] 2020 [acceso el 01 de diciembre del 2021]; 76(11): 3048-3058. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32885476/>
5. Mengru B. Role of self-efficacy in nursing organizational climate: A way to develop nurses humanistic practice ability. J Nurs Manag [Internet] 2021 [acceso el 02 de diciembre del 2021]; 45(22): 156-241. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34798681/>
6. Gu X. Organizational climate for safe and effective inter unit handoffs in Japanese hospitals. Int J health Plann Manage [Internet] 2021 [acceso el

03 de diciembre del 2021]; 36(4): 1153-1165. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33797114/>

7. Habib N. Effectiveness of interpersonal leadership for engagement and task performance in nurses. J Nurs Manag [Internet] 2021 [acceso el 02 de diciembre del 2021]; 25(42): 258-269. Disposición desde:
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244020924429>

8. Aloustani S. Association between ethical leadership, ethical climate and organizacional citizenship behavior from nurses perspective: a descriptive correlacional study. BMC Nursing [Internet] 2021 [acceso el 02 de diciembre del 2021]; 19(15): 58-69. Disposición desde:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32158354/>

9. Vincet P. The influence of leadership style and nurse empowerment on burnout. Nurs Education T [Internet] 2021 [acceso el 03 de diciembre del 2021]; 35(12): 1206-1211. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S002964652100102X>

10. Zaghini V. The relationship between nurse managers leadership style and patients perception of the quality of the care provides by nurses: Int Journal Nurs Studies [Internet] 2020 [acceso el 03 de diciembre del 2021]; 101(15): 456-575. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748919302536>

11. Cainicella R. Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2017. [Tesis

para optar el grado de maestro en gestión en salud]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Bahamonde S. Influencia del liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional del Hospital de Lima Norte, 2021. [Tesis con la que se opta el grado de maestro en gestión de servicio sanitario]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disposición desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76223/Bahamonde_MSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Mancha A. Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional enfermero de la Dirección Regional de Salud, Callao, 20. [Tesis para optar el grado de doctor en administración en salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <http://209.45.55.171/bitstream/handle/20.500.12952/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Dirik H, Interpelier S. The influence or authentic leadership on safety clima. *Journal of Nursing Management* [Internet] 2017 [acceso el 18 de noviembre del 2021]; 23(8): 2-9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28543942/>

15. Perez V. Estudio de corte transversal para describir si el liderazgo de enfermería influye en el clima de trabajo de la unidad de terapia intensiva en

el hospital de alta complejidad. Front Medicine [Internet] 2021 [acceso el 20 de noviembre del 2021]; 16(1): 11-20. Disponible en: http://adm.meducatum.com.ar/contenido/numeros/8202101_260/pdf/8202101.pdf#page=10

16. Salam D. Relación clima organizacional y liderazgo en personal enfermería en los hospitales de Menofiyat, Egipto. Rev BMC Nursing [Internet] 2020 [acceso el 20 de noviembre del 2021]; 25(45): 45-49. Disponible en: <http://www.emro.who.int/emhj-volume-14-2020/volume-14-issue-455/relationship-between-organizational-climate-and-empowerment-of-nurses-in-menoufiya-hospitals-egypt.html>

17. Bradt G. The pillar of interpersonal leadership, structure, leverage and confidence. Rev BMC [sitio web] 2020 [acceso 20 noviembre del 2021]; 3(45): 5-9. Disposición desde: <https://www.forbes.com/sites/georgebradt/2020/01/21/the-pillars-of-interpersonal-leadership--structure-leverage-and-confidence/?sh=1e318a774310>

18. Findile M. How interpersonal skills affecto your leadership stylo. BMC [Internet] 2020 [acceso el 20 de noviembre del 2021]; 2(45): 45-49. Disponible en: <https://www.michaelpage.com.au/advice/management-advice/leadership/how-interpersonal-skills-affect-your-leadership-style>

19. Lam K. A theory based model o interpersonal leadership. Journal Leadership [Internet] 2020 [acceso el 15 de diciembre del 2021]; 4(52): 9-18. Disponible en: https://journalofleadershiped.org/wp-content/uploads/2019/02/15_4_LammK.pdf

20. Pendikan J. Leadership style and interpersonal communication. DHC [Internet] 2020 [acceso el 21 de diciembre del 2021]; 2(45): 45-49. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/332230103_Leadership_Style_and_Interpersonal_Communication_of_Employee_Satisfaction_and_Its_Effect_on_The_Employee_Performance

21. Mucled D. Global leadership. European Academy Leader [Internet] 2020 [acceso el 21 de diciembre del 2021]; 5(8): 53-59. Disponible en:

<https://eurac.com/interpersonal-competencies-of-global-leaders/>

22. Iglesias L, Torres M, Mora Y, y Sanchez R. Leadership and organizational climate of a Cuban pediatric hospital. Vision of head and care nurses. Rev. Enferm UFSM [Internet] 2020 [acceso el 16 de noviembre del 2021]; 14(28): 85-94. Disponible en: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/47240>

23. Soudabeh A. Association between ethical leadership, organizational climate, citizenship behavior from nurses perspective: a descriptive correlational study. BMC Nursing [Internet] 2020 [acceso el 25 de noviembre del 2021]; 19(15): 145-210. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-020-0408-1>

24. Cummings G. Essential leadership nursing: Systematic review factors educational interventions influencing nursing leadership. Int Nurs Stud [Internet] 2021 [acceso el 21 de diciembre del 2021]; 28(4): 13-22. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33383271/>

25. Lee C. Role of interpersonal relation in healthcare group communication and safety patient: proposed model of interpersonal process teamwork. Can

J Nurs Res. [en sitio web] 2020 [acceso el 21 de diciembre del 2021]; 49(2): 75-93. Disposición desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28841059/>

26. Ulrich E. Critical nurse care environments work implications findings. Ocron Edit Cient [en sitio web] 2020 [acceso 27 de diciembre del 2021]; 27(42): 18-85. Disposición desde: <https://aacnjournals.org/ccnonline/article/39/2/67/62/Critical-Care-Nurse-Work-Environments-2018>

27. Cano A. Factores que determinan el clima organizacional de enfermería en un centro asistencial. Ocron Edit Cient [en sitio web] 2020 [acceso el 27 de diciembre del 2021]; 17(26): 18-85. Disponible en: <https://revistamedica.com/clima-organizacional-enfermeria/#:~:text=Un%20clima%20organizacional%20armonioso%2C%20respetuoso,organizacional%20del%20personal%20de%20Enfermer%C3%ADa.>

28. Ojeda R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un instituto de salud materno natal. Rev. Cub. Enf. [en sitio web] 2020 [acceso el 29 de diciembre del 2021]; 25(5): 28-35. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3596>

29. Ruth C. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un hospital III de San Martín. Rev. Mult Cienc Lat. [Internet] 2020 [acceso el 29 de diciembre del 2021]; 5(1): 14-52. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943?articlesBySameAuthorPage=3>

30. García M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del departamento de pediatría y neonatología de un hospital

publico. Rev. Int. Agora. [en sitio web] 2021 [acceso 29 diciembre del 2021]; 2(9): 78-45. Disposición desde: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_36446e0b1a2fa5cf9b6dace26f5ce1f4

31. Milton J. Safety attitudes climate organizational work in change in emergency mayor department in Sweden. Obs. Stud. Rev. [en sitio web] 2020 [acceso el 29 de diciembre del 2021]; 10(16): 521-532. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32029416/>

32. Kilic E. The effect of solidarity collegial among nurses persoanl the organizational climate. Int. Nurs Rev. [en sitio web] 2019 [acceso 29 diciembre del 2021]; 47(78): 256-365. Disposición desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30908635/>

33. Myint N. A contemporary understand of organizational climate in healthcare setting: Analysis concept. Nurs Forum. [Internet] 2020 [acceso el 29 de diciembre del 2021]; 1(172): 172-18. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33020958/>

34. Xu J. A contemporary understanding of nurses social workplace capital response to changes in nursing manag: J Nurs Mang. [en sitio web] 2020 [acceso 29 diciembre del 2022]; 28(9): 247-258. Disposición desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31793081/>

35. Powell B. Measures of organizacional culture, organizational climate and implementation in helth behavioral. Rev. Int. Agora. [Internet] 2020 [acceso el 29 de diciembre del 2021]; 8(2): 1-42. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/26334895211018862>

36. Gómez R. Propuesta Metodología para el establecimiento de Lineas de Investigación de investigación. Med Trab Segr [en sitio web] 2018 [acceso 15 diciembre del 2021]; 75(8):253-585. Disponible desde: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/42>
37. Canelo J, Sardon M, Iglesias H. Metodología de investigación en salud laboral. Med Segr Trab [Internet] 2018 [acceso 16 diciembre del 2021]; 57(4):192-200. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000400009
38. Valdiviezo M. Metodología de la investigación científica en el ámbito sanitario. Journal Review Clinica. [Internet] 2018 [acceso 16 diciembre del 2021]; 57(4):192-200. Disponible de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000400009
39. Sosa J. Determinantes de la Investigación Científica: Del tipo de investigación a la hipótesis. Medical Journal Geriatric [Internet] 2018 [acceso 16 diciembre del 2021]; 15(3):12-25. Disponible desde: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf
40. Iglesias H. Método investigativo en el ámbito de sanitario laboral. Journ Rev American. [en sitio web] 2018 [acceso 25 agosto del 2021]; 45(35):285-295. Disposición desde: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000400009

41. Shaminder S. Selecting a grounded approach theory for research nursing. Glob Qual Nurs Res. [Internet] 2018 [acceso 28 de diciembre del 2021]; 76(52): 259-275. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2333393618799571>

42. Rutberg S. Focusing the fundamental: simplistic differentiation qualitative and quantitative. gr Trab. [en sitio web] 2018 [acceso 22 diciembre del 2021]; 99(105):987-998. Disposición desde: <https://www.proquest.com/openview/af62fd5b0442e59b2729d9fcf7348456/1?pq-origsite=gscholar&cbl=45638>

43. Habib N. Effectiveness of interpersonal leadership for engagement and task performance of nurses. Sag Journa. [Internet] 2020 [acceso el 15 de noviembre del 2021]; 05(02): 148-211. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020924429>

44. Kalhor R. Role of organizational climate job involvement: develop the organizational commitment nursing staff. Journal Evidenc Integ. [Internet] 2018 [acceso el 15 de noviembre del 2021]; 25(45): 201-241. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2515690X18790726>

45. Ticse C. Liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales enfermeros del Hospital Nivel I Rio Negro de EsSalud, 2017. [Tesis para optar el grado de licenciatura en ciencias administrativas]. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2017. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/599/T037_20113822_T.pdf?sequence=1&isAllowed11=y

46. Cartagena Y. Clima organizativo y su vinculo relacional con la satisfacción laboral del enfermero del servicio de esterilizado del un hospital

publico en Lima, 2018. [Tesis para optar el grado de maestro en gerencia en salud]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4138/Pe%b1a%20y%20Cartagena_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

47. Morales R. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el departamento de enfermería de un hospital público. Gac. Cient. [Internet] 2019 [acceso el 15 de noviembre del 2021]; 05(02): 148-211. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694/564>

48. Ligas M. Clima organizativo y el liderazgo de enfermería en el area de cirugía del Hospital del Cusco, 2020. [Tesis que opta el grado de maestro en gestión de sanitaria]. Cusco: Universidad César Vallejo; 2021. Disposición desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56363/Ligas_QLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

49. Fernandez D. Enfoque educativo de la bioetica en enfermería. Journ Biot Latin [en sitio web] 2021 [acceso 28 marzo del 2022]; 17:(18) 275-285. Disposición desde: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rlbi/article/view/5063>

50. Palmares F. ética en enfermería. Rev Nurs Lat [Internet] 2020 [acceso el 26 de mayo de 2021]; 15(18): 96- 114. Disponible desde: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/955>

51. Machado I. La ética en la investigación. Rev Enferm Cline [revista en Internet] 2007 [acceso 11 de diciembre del 2021]; 9(2):345-347. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>

52. Escobar J. Principios bioéticos de la investigación: fuentes, propuestas y practicas múltiples. Practicas Clinicas Telos [revista en Internet] 2011 [acceso 11 de diciembre del 2021]; 7(4):45-47. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/pdf/1892/189222553006.pdf>

53. Banderas J. Ética y deontología en enfermera. Rev. Nurs Inter. [Internet] 2020 [acceso el 26 de Febrero de 2022]; 78(15): 58-53. Disposición en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/955>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

PROLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISENO METODLOGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Lima ,2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos HO: No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos</p>	<p>V1:</p> <p>Liderazgo interpersonal</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Trabajo en equipo D2: Destrezas personales</p> <p>V2</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Diseño Organizacional D2: Potencial humano D3: Cultura de la Organización</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Nivel Aplicado</p> <p>Método y diseño de investigación</p> <p>Método Hipotético deductivo Diseño no experimental, descriptivo, y correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>204 enfermeros conforman la población, y 134 constituyen la muestra</p> <p>Instrumentos</p> <p>-Cuestionario de Liderazgo interpersonal -Cuestionario de Clima Organizacional</p>
<p>Específico</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo interpersonal según la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Lima ,2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo interpersonal según la dimensión destrezas personales y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Lima ,2022?</p>	<p>Específico</p> <p>Identificar la relación que existe entre liderazgo interpersonal según la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos</p> <p>Identificar la relación que existe entre liderazgo interpersonal según la dimensión destrezas personales y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>Específico</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo interpersonal según la dimensión trabajo en equipo y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo interpersonal según la dimensión destrezas personales y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.</p>		

Anexo B: Instrumentos 01

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO INTERPERSONAL

Introducción Buen día colega, le saluda Lili Margot Lecca Díaz, egresada de la institución de estudios superiores universitarios Norbert Wiener, me encuentro desarrollando un estudio que presenta por objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería en el centro asistencial que prestamos servicio. Por tal motivo solicito su participación a través del desarrollo del presente cuestionario.

Autor (a): Fischman D (2009) - autor original, adaptado a nuestro medio por Cainnicella M y Palomino R (2017) para enfermeras jefes, y al personal asistencial de enfermería por Ticse C. (2018)

Instrucciones: Para proceder con el desarrollo del presente cuestionario, le solicitamos leer con la debida atención cada uno de los ítems planteados, y efectuar el marcado con 'X' cada una de las 40 aseeraciones formuladas en el instrumento, de acuerdo con su propia determinación, y tomando en cuenta los puntajes asignados por alternativa planteada:

Totalmente de acuerdo (1 puntos), En desacuerdo (2 puntos), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), De acuerdo (4 puntos), Totalmente de acuerdo (5 puntos)

Características sociodemográficas

Sexo: Edad:

Periodo efectivo de labores prestadas a la fecha:

Área en la que presta servicios:

Ítems del Instrumento:

DIMENSION/ DESCRIPCION DEL ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO					
DEFINIR METAS CLARAS					

1. Con la mayor frecuencia posible, se mantienen reuniones con personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios					
2. Trabajamos teniendo una misión y una visión claramente definida y todos la conocen					
3. Trabajamos definiendo y usando regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros					
4. Las metas son planteadas en equipo, son de apropiada dificultad					
ASUMIR PAPEL GERENCIAL					
5. Normalmente en equipo se logra anticipar la mayoría de problemas y no reaccionar ante estos cuando se encuentran presente.					
6. Cada miembro del equipo puede alcanzar la definición en una frase abreviada el sentido que presenta el trabajo de cada uno					
7. Los miembros del equipo categorizan la confianza como un valor					
8. Frecuentemente se revisa con los integrantes del equipo los procedimientos de trabajo que serán realizados en un futuro cercano.					
ASIGNAR PRIORIDADES					
9. Estoy seguro de que los miembros del equipo se identifican con todo lo que efectúan en el servicio					
10. Los mejores equipos son los aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no presentan desacuerdos					
11. Las actividades de cada miembro del equipo son congruentes con los objetivos organizaciones					
12. Soy explícito para transmitir al equipo las prioridades que se requieren.					
DEDICARSE A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO					
13. Parte relevante del tiempo que dispongo para el trabajo esta orientado a pensar en como motivar el trabajo en equipo.					
14. Encargo a especialistas el desarrollo de estudios sobre el verdadero potencial de los integrantes del equipo					
15. Escucho a los integrantes del equipo hacer referencia sobre el poco interés que representa para ellos las actividades que ejecutan					
16. Nos reunimos con regularidad para conversar respecto de las contingencias que pueden en las futuras actividades a desarrollar.					
VALORAR LAS CONTRIBUCIONES					

17. Cuando alguien otorga un buen aporte le digo de manera explicita cuanto se valora el aporte alcanzado.					
18. Cuando alguien ejecuta bien su trabajo, se le debe expresar las felicitaciones respectivas.					
19. Los integrantes del equipo evidencian que los miembros de sus familias hagan uso de los servicios que se otorgan.					
20. El dinero es el principal motivador					
DIMENSION: DESTREZAS PERSONALES					
21. El clima de trabajo del equipo es altamente positivo.					
22. A algunos integrantes del equipo se les observa frecuentemente fatigados, cansados, y poco pacientes.					
23. El poder que mas debe usarse para crear influencia en los colegas, es el poder legitimo del cargo.					
24. Frecuentemente estoy un paso por delante en las obligaciones y actividades del equipo					
CLIMA DE INCENTIVOS					
25. El equipo debe asumir nuevos proyectos y eso genera desorden.					
26. Se ejecutan capacitaciones con el personal					
27. El jefe valora el reconocimiento del personal operativo, emitiendo documentos de felicitación al cierre de los periodos por logros alcanzados.					
28. Consideras que los incentivos y reconocimientos al personal, inciden directamente en su rendimiento.					
CRITICA CONSTRUCTIVA					
29. Cuando critico a un integrante del equipo, le digo como me siento en relación a lo ha desarrollado y no como me siento en relación a el o ella.					
30. Cuando tengo que criticar a un integrante del equipo, me otorgo tiempo para preparar lo que voy a decir de forma que resulte constructiva la critica.					
31. Cuando doy criticas a los integrantes del equipo, siento interiormente que puedo irme enojando aun cuando no lo quiero.					
32. Consideras que la exhortación a los integrantes del equipo, respecto a una orientación en sus labores debe efectuarse de manera personal.					
EQUILIBRAR LIDERAZGO Y ADMINISTRACION					

33. Cada integrante del equipo esta en capacidad de explicar en una breve frase, cual es el significado de los trabajos y proyectos que se están realizando					
34. Frecuentemente el jefe exige a los integrantes del equipo de trabajo el culminar los proyectos urgentes a costa de la calidad que puede tener el trabajo.					
35. En el equipo existe equilibrio entre la producción de nuevas ideas y el ritmo con el que se ejecutan					
36. Para los integrantes del equipo, nuestro trabajo se muestra con mas aburrimiento que para mi persona.					
HONESTIDAD					
37. Es conveniente maquillar cifras para no pasarlo mal al entregar los informe o reportes					
38. Los actos que ejecuto siempre son congruentes con mis promesas y palabras.					
39. En ocasiones uso medias verdades para quedar bien ante mis colegas.					
40. Ninguna actividad que ejecuto en mis labores me haría sentir vergüenza ante mi familia.					

Anexo B: Instrumentos 02

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Introducción Buen día colega, le saluda Lili Margot Lecca Díaz, egresada de la institución de estudios superiores universitarios Norbert Wiener, me encuentro desarrollando un estudio que presenta por objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería en el centro asistencial que prestamos servicio. Por tal motivo solicito su participación a través del desarrollo del presente cuestionario.

Autor (a): MINSA - Perú (2011), adaptado al personal asistencial de enfermería por Ligas, M (2020)

Instrucciones: Para proceder con el desarrollo del presente cuestionario, le solicitamos leer con la debida atención cada uno de los items planteados, y efectuar el marcado con 'X' cada una de las 30 aseercciones formuladas en el instrumento, de acuerdo con su propia determinación, y tomando en cuenta los puntajes asignados por alternativa planteada:

Siempre (3 puntos), A veces (2 puntos), y Nunca (1 puntos)

Características sociodemográficas

Sexo: Edad:

Periodo efectivo de labores prestadas a la fecha:

Área en la que presta servicios:

Ítems del Instrumento:

DIMENSIONES / DESCRIPCION DEL ITEM	Siempre	A veces	Nunca
DIMENSION DISEÑO ORGANIZACIONAL			
1. Las reglas y normas de mi institución son claras, y facilitan el trabajo y contribuyen a prever los problemas que se puedan presentar.			
2. Existen métodos o formas para evaluar la calidad de atención			

3. Conozco las funciones o tareas específicas que deben realizar y las desempeño.			
4. El ambiente físico de mi centro laboral me permite trabajar eficientemente y cómodo			
5. Mi organización se adapta a los cambios y es flexible			
6. Lidero mi acción profesional, incentivando el clima de libertad.			
7. Participo activamente de la toma de decisión que se efectúa en el servicio que laboro			
8. Mi jefe inmediato trata de conseguir información antes de optar por alguna decisión, me comunica si desempeño o no mi trabajo de forma adecuada.			
9. Existe buena comunicación y una sana competencia entre los integrantes del equipo, asimismo los otros servicios apoyan cuando es necesario.			
10. La información de interés para todos llega de manera oportuna y presto la debida atención a los comunicados que emite jefatura			
11. Mi remuneración y beneficios que se otorga se consideran adecuados en relación con el trabajo que realizo y llega a satisfacer mis necesidades.			
DIMENSION POTENCIAL HUMANO			
12. Los esfuerzos de los jefes se dirigen al logro de objetivos organizacionales			
13. Los directivos de la institución contribuyen a generar condiciones adecuadas para el avance del servicio.			
14. Mi jefe inmediato esta disponible cuando se le requiere, y a la vez apoya los esfuerzos que realizo.			
15. El jefe de servicio supervisa al personal y reconoce el trabajo realizado.			
16. Considero que mi jefe inmediato presenta un adecuado tratamiento de los conflictos.			
17. Me permiten ser innovador y creativo en la solución de la problemática laboral.			

18. Es fácil para los compañeros de labores que sus aportes sean considerados.			
19. Los reconocimientos, beneficios, y permisos son distribuidos de forma equitativa.			
20. Se realizaron actividades socio recreativas en los últimos 06 meses.			
21. Recibo un buen trato y me siento satisfecho con el ambiente de trabajo.			
DIMENSION CULTURA ORGANIZACIONAL			
22. Mis compañeros de trabajo pueden tomar iniciativas para solucionar los problemas de los servicios.			
23. Me interesa y me siento comprometido en el desarrollo de la institución.			
24. Mi labor contribuye de forma directa a la consecución de los objetivos del servicio.			
25. Me siento a gusto por formar parte de la organización.			
26. Mi contribución juega un rol trascendente en la consecución del éxito del servicio.			
27. Mi jefe se preocupa por desarrollar un ambiente de trabajo agradable.			
28. Mantengo buena relación con los miembros de mi equipo de trabajo, y puedo contar con ellos cuando lo requiero.			
29. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista aun cuando contradiga a los demás miembros.			
30. Existen incentivos laborales para que yo procure desarrollar mi trabajo.			

Anexo C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Le expreso mi saludo cordial, previo al inicio del desarrollo del presente documento, en el que se le invita a usted a ser participe en el estudio de investigación de tipo sanitario. Por tal, antes de optar por participar o no, debe entender y comprender los apartados que se indican a continuación:

Título del proyecto: Liderazgo interpersonal y Clima Organizacional del Personal de Enfermería del Hospital Edagardo Rebagliatti Martins - Lima, 2022

Nombre de la investigadora principal: Lic. Lili Margot Lecca Díaz

Propósito del estudio: Identificar fehacientemente la relación que existe entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería

Beneficios por participar: Cuenta con la posibilidad de tener conocimiento de los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual), lo que será de mucha utilidad para mejorar los niveles del liderazgo interpersonal y calidad del clima organizacional en los profesionales enfermeros del HERM.

Riesgos e inconvenientes: No implica algún riesgo o inconveniente, solo se requiere que absuelva los items de los cuestionarios que le serán proporcionados

Costo por participar: Su participación no irrogara gasto o desembolso alguno.

Confidencialidad: La información que usted proporcione se encontrará protegida de acuerdo al marco legal vigente, solo los investigadores tendrán acceso a ella.

Renuncia: De estimarlo necesario, puede ejercer el retiro cuando lo disponga, sin ser objeto de sanción o penalidad alguna, y tampoco pérdida de los beneficios ofrecidos a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo: Lic. Lili Margot Lecca Díaz al celular: 999 094 436, correo: lileccadiaz@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: De presentar inquietudes o preguntas respecto de sus derechos en su calidad de voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente (a) del comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, por intermedio del Teléfono: 7065555 anexo:2458 y/o al correo electrónico: presidenciaedelcomitedeetica@upnw.edu.pe

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber efectuado lectura y comprendido el integro del acta, dispuse del tiempo y oportunidad de efectuar preguntas, las que fueron absueltas de forma satisfactoria, no he percibido coacción alguna, ni he sido objeto de influencia indebida para participar o continuar participando en la investigación, y finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº de Documento Nacional de Identidad - DNI:	
Nº de telefonía: fija, móvil o de accesos aplicativo WhatsApp	
Mail electrónico	
Nombre y apellidos del responsable de la investigación	Firma
Nº de Documento Nacional de Identidad - DNI	
Nº de telefonía: fija, móvil o de accesos aplicativo WhatsApp	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de Documento Nacional de Identidad - DNI	
Nº de telefonía: fija, móvil o de accesos aplicativo WhatsApp	
Datos del testigo (para participantes iletrados)	Firma o huella digital
Nombre y apellidos:	
Nº de Documento Nacional de Identidad - DNI:	
Nº de telefonía: fija, móvil o de accesos aplicativo WhatsApp	

