



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

“Estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Especialidades Médicas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023”

**Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en
Gestión de los Servicios de Salud y Enfermería**

Presentado Por:

Autor: Minaya Romero, Linda Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6314-2100>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-000192864225>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo,... **MINAYA ROMERO LINDA ELIZABETH** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "..... **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS DEL HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL, CALLAO 2023”** Asesorado por el docente: Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar DNI ... 18150131 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:271920695 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
MINAYA ROMERO LINDA ELIZABETH
 DNI:15750316

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:

.....

 Firma
 Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar
 DNI: 18150131

Lima, ...02...de.....octubre..... de.....2023...

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE
ESPECIALIDADES MEDICAS DEL HOSPITAL NACIONAL
ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO 2023”**

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado claridad y fortaleza para culminar mis estudios.

A mi esposo Avelino y mis hijas Pamela, Camila y Gabriela por su comprensión, apoyo incondicional y ser la motivación que me impulsa a cumplir con este objetivo.

AGRADECIMIENTO

A los docentes, quienes, con sus aportes, conocimientos y guía me apoyaron durante la elaboración de mi investigación.

A mi jefa Lic. Rosana Cueva G. por guiarme y apoyarme para realizar mis estudios y prácticas.

A los directivos del Hospital donde laboro por brindarme las facilidades para realizar el estudio.

ASESORA:

Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

JURADOS:

Presidente : Dra. Cárdenas Fernández, María Hilda

Secretario : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Vocal : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

INDICE

RESUMEN.....	ix
1. CAPITULO: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.1.1 Problema general.....	3
1.1.2 Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	4
1.4.3 Práctica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	5
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	5
2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Formulación de hipótesis.....	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20

2.3.2 Hipótesis específicas.....	20
3. CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	21
3.1. Método de la investigación.....	21
3.2. Enfoque de la investigación.....	21
3.3. Tipo de investigación.....	21
3.4. Diseño de la investigación.....	21
3.5. Población, muestra y muestreo.....	22
3.6. Variables y operacionalización.....	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1 Técnica.....	27
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	27
3.7.3 Validación.....	28
3.7.4 Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9. Aspectos éticos.....	31
4. CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1. Cronograma de actividades.....	32
4.2. Presupuesto.....	33
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	34
ANEXOS.....	44
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	45
Anexo 2: Instrumentos.....	46

Anexo 3: Formato de consentimiento informado..... 52

Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin..... 53

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería. Materiales y métodos: El método de estudio será Hipotético-deductivo. Con enfoque cuantitativo. El tipo de investigación será aplicada, El diseño metodológico que se utilizará será observacional, correlacional, descriptivo y de corte transversal. La población será 110 enfermeros, técnicos y auxiliares de enfermería. La muestra estará conformada 86 personal de enfermería, se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio simple. Instrumentos: para medir la variable “Estilos de Liderazgo” se aplicará el cuestionario elaborado por Casales 2006, modificado por Carrasco en el 2021, confiable mediante Alpha de Cronbach con 0.801 y para evaluar la variable “Clima Organizacional” se aplicará el cuestionario elaborado por Barrientos en el 2021, confiable mediante Alpha de Cronbach con 0.882. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará mediante la aplicación de la estadística descriptiva que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman para comprobar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras claves: “Estilos de Liderazgo”, “Clima Organizacional”, “Personal de enfermería”.

SUMMARY

Objective: To determine the relationship between leadership styles and the organizational climate of nursing staff. Materials and methods: The study method will be hypothetical-deductive. With a quantitative approach. The type of research will be applied. The methodological design that will be used will be observational, correlational, descriptive, and cross-sectional. The population will be 110 nurses, technicians, and nursing assistants. The sample will be made up of 86 nursing staff, simple random sampling will be applied. Instruments: to measure the variable "Leadership Styles" the questionnaire prepared by Casales 2006 will be applied, modified by Carrasco in 2021, reliable through Cronbach's Alpha with 0.801 and to evaluate the variable "Organizational Climate" the questionnaire prepared by Barrientos in 2021 will be applied, reliable through Cronbach's Alpha with 0.882. The data collection technique will be the survey. Data processing and analysis: It will be carried out through the application of descriptive statistics that will present the results according to levels and inferential statistics through the application of Spearman's Rho test to verify the hypothesis raised in the study.

Keywords: "Leadership Styles", "Organizational Climate", "Nursing Staff".

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Liderazgo es la capacidad que tienen los líderes de dirigir a través de la influencia sobre sus subordinados, para llegar a cumplir los objetivos organizacionales, la conducta o estilo de liderazgo que aplique el líder requiere del manejo de la autoridad y el poder(1).

El clima organizacional según Likert es el comportamiento que asumen los subordinados como reacción a la percepción de las condiciones organizacionales y el comportamiento administrativo de la organización (2).

En Europa, España el liderazgo de una organización de salud con un líder transaccional va a generar insatisfacción laboral del personal, esto es muy importante ya que va a repercutir negativamente en la satisfacción del cliente externo (3).

En Latinoamérica, en Paraguay existe una proporción importante de profesionales de enfermería que están insatisfechos con su entorno laboral, manifestándolo con baja participación, compromiso, productividad, intereses incompatibles y reticencia a involucrarse en el cambio (4); mientras que en Ecuador el 56.22% del personal de salud percibe desfavorable las características de la gestión y el 50.19% perciben la dinámica organizacional negativa (5).

A nivel nacional, el Ministerio de salud (MINSA) reporta que son consecuencias negativas del mal clima organizacional la inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc.; así mismo, desde el 2009 promueve y apoya los estudios de clima organizacional, en este sentido, los resultados de la encuesta de virtual de clima organizacional de instituciones de salud del 2021 reflejan que los trabajadores están insatisfechos, también perciben que los directivos no valoran cuando realizan el trabajo bien hecho, y no recompensan por ello a los trabajadores (6).

En el interior del país, en Huánuco, el 55.8% de trabajadores perciben que el liderazgo interpersonal es de nivel moderado, y el 51.2% percibieron el clima organizacional por mejorar; observando que el clima organizacional agradable está relacionado significativamente con el liderazgo interpersonal (7). También en Chiclayo el 66.7% del personal de salud perciben el clima laboral a nivel promedio y la satisfacción laboral moderada, concluyendo que existe relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, siendo importante el mejoramiento de las condiciones de trabajo del trabajador (8).

A nivel de Essalud en Lima, el personal de enfermería labora en un clima organizacional institucional moderado, así mismo el 80.7% de usuarios externos están insatisfechos con los servicio que el trabajador brinda por lo que los bajos niveles de satisfacción del paciente se asocian al clima organizacional que no promueve el trabajo en equipo y la cohesión (9).

Mientras tanto que a nivel del callao - Essalud, el 67 % de los Trabajadores de enfermería están medianamente de acuerdo con el clima organizacional que tiene la institución, mientras que el 68% esta medianamente de acuerdo con el estilo de liderazgo de la gestora de enfermería (10).

En el servicio de especialidades médicas el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren-Essalud, lugar elegido para realizar el proyecto de investigación identificamos los problemas del clima organizacional; se observa en los colaboradores conflictos, discrepancias entre compañeros de trabajo y con la gestora de enfermería, al ser un hospital nivel III 2, la alta carga laboral física y el trabajo bajo presión afecta la motivación del personal, identificándose escasamente con los objetivos del servicio, lo

que afecta el rendimiento del personal de enfermería. Por las razones mencionadas nos hacemos la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de especialidades Médicas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023?

1.2. Formulación del problema

1.1.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de especialidades Médicas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023?

1.1.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo según la dimensión autoritaria y el clima organizacional del personal de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre son los estilos de liderazgo según la dimensión democrática y el clima organizacional del personal de enfermería?
3. ¿Cuá les la relación que existe entre los estilos de liderazgo según la dimensión permisivo y el clima organizacional del personal de enfermería?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo según la dimensión autoritaria y el clima organizacional del personal de enfermería.
2. Identificar los estilos de liderazgo según la dimensión democrática que influyen en el clima organizacional del personal de enfermería.
3. Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo según dimensión permisivo y el clima organizacional del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este estudio se fundamenta en la teoría conductual del liderazgo de Kurt Lewis, quien considera que para lograr colaboradores comprometidos en un escenario tan difícil se requiere una tarea ardua para el líder al ser ellos una parte primordial para lograr los objetivos de la organización, que es brindar cuidados adecuados y oportunos al usuario de los servicios de salud.

También aplicamos la teoría de Clima organizacional Litwin y Stringer quienes postulan que los trabajadores perciben los factores ambientales y estos van a influir sobre la motivación y el comportamiento que tendrán dentro de la organización.

1.4.2 Metodológica

Se buscará información referente en estudios internacionales nacionales que traten sobre el clima organizacional y estilos de liderazgo, se aplicará el método científico de investigación cuantitativa, correlacional, descriptivo, correlacional, de corte transversal,

se buscara relacionar las variables estilos de liderazgos y el clima organizacional de los servicios de salud.

1.4.3 Práctica

Se justifica el estudio porque con los resultados obtenidos brindaran información actualizada a los directivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren sobre el estilo de liderazgo que predomina en la institución y permitirá capacitar a las gestoras a adoptar el liderazgo que promueva un clima organizacional satisfactorio, que oriente, motive y mejore el rendimiento del trabajador, lo que a su vez conllevara a una mayor satisfacción del usuario externo; también será aporte útil para futuras investigaciones que permita mejorar el clima organizacional en los servicios asistenciales de los hospitales.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se realizará desde diciembre 2022 a octubre 2023, el tiempo estimado para recolectar los datos se realizará el mes de agosto 2023

1.5.2 Espacial:

El realizara el estudio en el servicio de Especialidades Médicas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, hospital de la Seguridad Social – Perú, nivel 2 – III, perteneciente a la Red Asistencial Sabogal - ESSALUD, ubicado en el Jr. Colina N° 1081, distrito de Bellavista – Provincia Constitucional del Callao.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La unidad de análisis será un personal de enfermería que labora en el servicio de especialidades médicas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Naseem (11) en su investigación del año 2018 en Pakistán; tuvo como objetivo “Examinar el impacto de los estilos de liderazgo de los gerentes de enfermería en la satisfacción laboral de las enfermeras registradas en Punjab”, el método de estudio fue analítico, cuantitativo de corte transversal, la muestra seleccionada fue de 211 enfermeras; para recolectar datos utilizo dos cuestionario tipo escala de Likert, uno para el estilo de liderazgo del gerente de enfermería de 45 preguntas y otro para medir la satisfacción laboral de 38 preguntas, en sus resultados encontró que calificación profesional y la experiencia laboral de los participantes y la satisfacción laboral son significativas estadísticamente con el nivel de satisfacción laboral como valor de $p < 0,05$, concluyo que un liderazgo transformador promueve la satisfacción laboral y mejora el desempeño de las enfermeras.

Hernández (12) en su investigación del año 2020 en México, tuvo como objetivo ”Determinar los estilos de liderazgo y clima organizacional sobre la base de la comunicación, que prevalece en los trabajadores que laboran en un instituto de salud pública mexicano”; su método de estudio fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transaccional; la muestra fue 152 trabajadores y 16 directivos, se aplicó el Instrumento de Medición de Clima Organizacional y Liderazgo (IMCOL)” que consta de 7 dimensiones; los resultados encontrados fueron que el 40 % del personal directivo perciben un clima organizacional regular y el 45 % de subordinados opinan lo mismo; en los estilos de liderazgo los directivos consideran que su estilo de liderazgo es

administrador de consensos en 50 %, mientras que los subordinados señalan que es autócrata consultador en un 44 %. Concluyo que los directivos y subordinados no perciben el mismo estilo de dirección, la calidad del clima es “regular” y el tipo de liderazgo que predomina es el “autócrata consultador” y el liderazgo “administrador de consensos”, también que los niveles de clima organizacional bajo acentúan los problemas comunicativos entre jefes y trabajadores llevándolos a inestabilidad del clima laboral propiciada por el estilo de liderazgo utilizada.

González (13) en su estudio año 2021 en Argentina, tuvo como objetivo ”Describir la percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca”, en la metodología aplicada fue de tipo observacional, descriptivo de corte transversal; la muestra estuvo constituida por 70 profesionales de enfermería, aplico los cuestionarios sobre Liderazgo y Clima Organizacional; en los resultados encontró que existen varios estilos de liderazgos, no predominando un estilo de liderazgo sobre otro, así mismo que los estilos de liderazgo coexisten dentro de la institución de modo favorable, sin rivalidad,, también encontró que los liderazgos con menor variabilidad fueron el transformacional y el transaccional; concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y el liderazgo.

Antecedentes Nacionales

Alarcón (14) en su trabajo de investigación del año 2022 en Lambayeque; tuvo como objetivo “determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022”, aplico la metodología en con estudio básico, cuantitativo, diseño no experimental,

correlacional de corte transversal fue descriptivo, correlacional; la población estuvo conformada por 80 Enfermeras, se aplicó el instrumento como resultado encontró que existe relación directamente significativa de 0,000 con un efecto perfecto entre ambas variables; así mismo el 50,0% de encuestados posee un bajo nivel en liderazgo, y el 86,3% percibe el clima organizacional a nivel medio. Llego a la conclusión que el clima organizacional se desarrolla de mejor forma cuando los colaboradores brindan confianza, autonomía y organización.

Jauregui (15) en su investigación del año 2021 en Lima, tuvo como objetivo “Determinar la relación del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022. El método de estudio fue de diseño no experimental, tipo básica, correlacional, transversal y de enfoque cuantitativo; tuvo una muestra 114 trabajadores asistenciales a quienes aplico el cuestionario diseñado por Bass y el otro de Meyer y Allen. Encontró como resultado que correlación positiva muy fuerte (Rho 0,831); concluyendo existe relación el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

Morales (16) en su investigación del año 2019 en Huánuco, el objetivo fue “Determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibida por los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Huánuco, durante el 2018”, el tipo de estudio fue cuantitativo relacional, descriptivo, prospectivo, de corte transversal; con una muestra de 43 enfermeras, quienes respondieron los cuestionarios de liderazgo interpersonal y clima organizacional, previamente validadas y fiabilizadas; en sus resultados encontró que

55,8% percibieron un liderazgo interpersonal de nivel moderado, 34,9% alto y 9,3% bajo. También que el 51,2% percibieron un clima organizacional por mejorar, 34,9% saludable y 14% no saludable; concluyendo que existe relación significativa entre el trabajo en equipo, las destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal y el clima organizacional.

Castillo et al (17) en su investigación del año 2018 en Trujillo, que tenía como objetivo "Determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud que comprenden una Microred de Perú", el método de estudio fue descriptivo, correlacional de tipo transversal; la población fue 88 trabajadores asistenciales; como instrumento para medir el liderazgo utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ (versión 5 X Corta) y para el clima organizacional el instrumento Inventario del clima organizacional; el resultado fue que el 68,2 % de trabajadores consideran que el clima organizacional se encuentra por mejorar; el 26,1 % que el clima laboral es saludable, así mismo que el 54,5 % de trabajadores presentaron liderazgo transaccional y 55,7 % transformacional alto y bajo; el nivel de liderazgo del gerente fue medio con un 50%. Concluyó que el tipo de liderazgo transaccional prevaleció sobre el transformacional y que la correlación positiva entre el tipo de liderazgo y el clima organizacional indica que al incrementar el liderazgo transaccional también incrementaría el tipo de clima organizacional saludable.

Quispe et al (18) en su investigación del año 2020 en Cuzco, cuyo objetivo fue "Determinar la relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020", el tipo de estudio fue básica, cuantitativo, no experimental correlacional de corte transversal, la

muestra fueron 84 enfermeros; como instrumento aplico se empleó dos cuestionarios, uno de 30 preguntas para medir el Clima Organizacional y otro de 20 preguntas para medir el liderazgo Enfermería; los resultados encontrados fueron que el 23.8% de enfermeros consideró un nivel Muy saludable Excelente Liderazgo, seguido de un 22.6 % en el nivel Saludable regular Liderazgo y un 8.3% en el nivel No saludable – Regular Liderazgo. Concluyo que existe relación significativa entre clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio.

Melendrez (19) en su investigación del año 2021 en Lima, tuvo como objetivo “Determinar la influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021”, el método aplicado fue de tipo cuantitativo, correlacional, diseño no experimental de corte transversal; la población de estudio estuvo conformada por 82 enfermeras; se aplicó 02 instrumentos de medición, un cuestionario de 3 dimensiones para medir el estilo de liderazgo y para el clima organizacional un cuestionario de 11 dimensiones; encontró como resultados que el estilo de liderazgo predominante es el liderazgo transformacional con un 76.8%, destacando la dimensión de motivación con un 65.9% y la identidad en 56.1%: así mismo concluyo que existe influencia entre los estilos de liderazgo de los enfermeros y el clima organizacional.

2. 2. Bases Teóricas

2. 2.1. Liderazgo

Definición, existen muchas definiciones de liderazgo, Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE) el liderazgo es tener la condición de líder, ejercer las

actividades de líder, estar dentro de su ámbito en una posición superior ya sea su organización, producto, etc (20).

Uzuriaga (2020) refiere que se refiere que el líder tiene la acción de llevar de la mano, conducir, guiar, orientar al grupo, el origen etimológico de las palabras líder y liderazgo es "laed"(camino) y "leaden" (viajar); el líder, es quien inspira a sus seguidores a comprometerse con un objetivo, impulsa y motiva a las personas a que se entusiasmen y comprometan con la misión y visión de la de la organización. El liderazgo del líder debe lograr un adecuado clima organizacional, este clima es percibido por los trabajadores dentro de la organización; para un adecuado clima organizacional es importante tener en cuenta los siguientes aspectos: la toma de decisiones, objetivos, liderazgo, motivación, cooperación, y relaciones interpersonales, siendo el liderazgo el más determinante (21).

Para el profesor y psicólogo austríaco Fred de Fiedler, el eficaz desempeño de un grupo depende la interacción entre el líder con sus subordinados y como el grupo se ajusta adecuadamente a la situación de control e influencia del líder, cobra importancia la personalidad del líder frente a cómo responde y gestiona las situaciones (22).

2.2.2 Teorías del liderazgo

Los líderes construyen relaciones con los colaboradores, lo que generara un ambiente de trabajo positivo o negativo, Cuanto mayor es la confianza en el grupo mayor será el nivel de las relaciones, también serán más manejables las situaciones, así mismo el líder debe buscar que la organización alcance niveles de satisfacción óptimos gracias a la eficiencia de los colaboradores y esto será el producto de un clima laboral agradable que los inspire a ser los mejores (23).

En este trabajo de investigación se está aplicando la teoría de liderazgo Conductual de Kurt Lewin (1939).

2.2.2.1. Teoría del Liderazgo Conductual de Kurt Lewin.

En 1939, Kurt Lewin, Lippitt y White y los investigadores de la universidad de Iowa realizaron un experimento social tratando de conceptualizar los estilos de liderazgo. Analizaron el comportamiento de tres grupos de niños que fueron adoctrinados previamente para conducirse de acuerdo con tres estilos de Liderazgo previamente, estos fueron: El estilo participativo o democrático, el estilo autoritario y el estilo permisivo o laissez-faire, también conocido como el estilo de políticas laxas.

Esta teoría estudia la actuación del líder, el poder y la influencia de este al seguidor, hay una distribución desigual del poder ya que el líder tiene la autoridad para dirigir el trabajo, del grupo, también para tomar decisiones y delimitar la manera en cómo el grupo realizara las tareas, y relevante es su comportamiento para que el equipo logre cumplir los objetivos de la organización. Este experimento fue la base muchos otros donde se relacionó el comportamiento de los líderes con sus seguidores y que se puede utilizar el estilo de liderazgo que considere el adecuado al momento específico y se puede extrapolar a las organizaciones sanitarias (24).

2.2.3 Dimensiones de los estilos de liderazgo:

Dimensión 01: Liderazgo Autoritario o autocrático

En esta clase de liderazgo, el líder dicta lo que se hace, sin consultar por las necesidades de los integrantes del equipo, enfatiza la verticalidad, distancia social y superioridad con el grupo, mantiene una relación de frustración y desconfianza, pudiendo llegar a la agresión e imponer su decisión, cuando no se logra el consenso grupal y se debe presentar una obediencia al líder. Los resultados van disminuyendo

con el paso del tiempo, aunque al principio fueran elevados. El liderazgo autoritario parte de la base, en la cual el líder delimita todas y cada una de las normas (25).

Liderazgo 02: El liderazgo democrático

El liderazgo democrático el líder apoya y da orientaciones al grupo, por lo tanto, todas y cada una de las normas se deliberan y se resuelven en el grupo. Se encuentra mejor ambiente y existe un trato amistoso. Los resultados van creciendo paulatinamente, aunque fueran inferiores al principio Este estilo de liderazgo es efectivo ya que concede a los trabajadores de niveles bajos puedan ejercer la autoridad, esto les permite ganar experiencia que podrán aplicar en el futuro cuando mejoren en cargos y responsabilidades. También se asemeja a cómo se pueden tomar decisiones en las reuniones de la junta de la compañía (26).

Dimensión 03: Liderazgo permisivo o Laissez-Faire

En este modelo permisivo el líder no toma decisiones, no hay regulación de poder, los integrantes de la organización son libres de elegir la forma de intervención o colaboración, este tipo de líder entrega el poder y la autoridad al grupo, no controla, no da pautas, no toma decisiones por lo que se genera desconcierto entre los colaboradores, esta actitud pasiva no permite avanzar a la organización, y que se cumplan los objetivos definidos previamente, así mismo evita la responsabilidad de las consecuencias negativas que se generen en la organización por la falta de dirección (27).

2.2.4. Importancia Del Liderazgo En Una Organización

La capacidad que tiene un directivo para dirigir y guiar es de suma importancia para alcanzar las metas de una organización; el buen líder es capaz de realizar procesos por medio del cual el dirige a la empresa, puede influir en los colaboradores, a partir de

ese logro en la organización, ira cumpliendo los objetivos de la empresa además de ir cubriendo las necesidades que se van presentando a través del tiempo. Un buen liderazgo hace el potencial de cada individuo que se maximice, dispone al personal de la organización en las diversas áreas teniendo en cuenta su desenvolvimiento, destrezas y habilidades, con el fin de preservar una armonía y éxito organizacional; el líder guía y orienta el trayecto del agrupo, a través de la estimulación de cada una de las áreas que conforman el sistema de la organización (28).

2.2.5. Liderazgo en enfermería

Las enfermeras son el mayor recurso humano dentro de las instituciones de salud, El liderazgo es muy importante dentro de una organización de salud; el liderazgo en enfermería se enseña desde las aulas; fomentando en el alumnado el pensamiento crítico, aplicando el Proceso de Atención de Enfermería en los planes del cuidado; de esta manera se va inculcando las actitudes, habilidades, capacidades y competencias que se requiere para ejercer la profesión; puesto que durante el ejercicio profesional el enfermero administra, dirige, coordina e influye en el equipo de salud para brindar una a atención de calidad eficaz y eficiente. E inclusive las enfermeras tienen la capacidad para influir en la toma de decisiones políticas y elaboraciones de normas relacionadas a la salud pública del país (29).

2.2.6. El Clima organizacional

Definición, el clima organizacional surge de la interacción entre características personales y organizacionales, del recurso humano y el entorno físico de la empresa donde se desarrollan las actividades, los trabajadores son la pieza fundamental, el núcleo de la organización, el éxito o fracaso de la organización depende de un buen

clima laboral que se genere dentro de ella, incluyen todas las actitudes, aptitudes, emociones, valores y la convivencia. Cuando todos estos aspectos están en armonía y el personal se desenvuelve mejor contribuyendo a la productividad. El clima organizacional o clima laboral es el ambiente laboral o ambiente organizacional, es de suma importancia en las organizaciones competitivas que por medio de estrategias internas que buscan aumentar la productividad y mejorar oferta de sus servicios (30).

2.2.7 El clima organizacional y la competitividad

Debido a la globalización y el constante movimiento empresarial, tener un buen clima laboral organizacional y la motivación del personal dentro de las mismas afecta a la competitividad de la organización, con un ambiente interno fortalecido se mejora también el rendimiento laboral de los empleados y se obtiene una elevada competitividad laboral. El clima organizacional se relaciona mucho con la motivación en el trabajo y la satisfacción de los trabajadores, quienes al laborar rodeados de un clima laboral agradable responden mejor a los estímulos y están prestos a colaborar con sus líderes para lograr que los objetivos de la organización se cumplan y de esta manera puedan alcanzar con una mayor facilidad la realización de metas comunes (31).

2.2.8. Teorías del clima organizacional

Precursor del Clima organizacional se atribuye al psicólogo de origen alemán Kurt Lewin (1890- 1947), adscrito al movimiento de las Relaciones Humanas, relaciona el comportamiento humano con el ambiente; Lewin recomienda atender a la persona y a los variados elementos de su contexto para lograr una mejor comprensión de la conducta humana. El mejor entendimiento del clima laboral en las organizaciones y depende de los estilos de liderazgo para la activación de componentes de la motivación, el desempeño y la satisfacción (32).

El enfoque organizacional conductista analiza a cada individuo que forma parte de una organización, estudiando en ellos su comportamiento, poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, etc. se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno que los rodea (32).

En 1968 Leonard Litwin y Stringer plantean la teoría de Clima organizacional, estudian la percepción social de los trabajadores; postulan que en una organización los factores ambientales influyen sobre la motivación y el comportamiento de sus integrantes, estos factores son las dimensiones del clima organizacional, y el determinante más importante es dado por el trabajo diario del líder (33).

2.2.9 Dimensiones del clima organizacional

Existen 9 dimensiones, según el modelo de Litwin y Stringer, nos permitirá conocer el tipo de clima que existe en una organización son :

Dimensión 01: Estructura

Tiene relación a las procedimientos, normas, reglas y el rol jerárquico que se ocupa dentro de la organización. La estructura de una empresa refleja la percepción que los colaboradores tienen sobre la organización de su centro de trabajo (34).

Dimensión 02: Recompensa

El clima organizacional es muy importante, dentro de la organización el trabajador se sentirá a gusto en su centro laboral y tendrán sentimientos de que son tomados en cuenta y recompensados cuando realizan bien su tarea, los líderes o empleadores tratan de recompensar positivamente antes que sancionar al trabajador (35).

Dimensión 03 Competencia

Capacidad demostrada del rendimiento de los trabajadores, ser eficaces en las actividades y su desempeño organizacional (36).

Dimensión 04: Responsabilidad

Dentro de la organización los empleadores pueden brindar cierto margen de actuación e independencia en la toma de decisiones a algunos trabajadores que demuestran capacidad para desempeñarse eficazmente en su labor, los empleadores confían por que demuestran responsabilidad y capacidad (37).

Dimensión 05: Relaciones interpersonales

Son denominadas relaciones humanas, relación mutua entre varios individuos que se dan dentro de su centro laboral. Las personas interactúan dinámicamente adaptándose mutuamente, aparece la confianza mutua y aceptación, El vínculo del líder con sus trabajadores y dirigentes con subordinados se caracteriza por apoyo mutuo entre el líder y los trabajadores Si se encuentra un ambiente o clima laboral inadecuado, los individuos sentirán desagrado y la organización no funcionara adecuadamente (38).

Dimensión 06: Cooperación

Dentro de la organización se percibe el espíritu de apoyo y ayuda mutua entre los colaboradores (39).

Dimensión 07: Conflicto

En toda organización los miembros van a tener opiniones diversas y a veces discrepantes, cuando aparecen problemas de diversas indoles estas actitudes discrepantes deben saber ser manejadas para no generar un ambiente de trabajo inadecuado (40).

Dimensión 08: Identidad

La identidad es el sentimiento de pertenencia e identificación que tienen los integrantes con su organización, cuanto más favorable es el ambiente y la cultura organizacional más involucrados estarán los colaboradores con la institución y sus objetivos (41).

Dimensión 09: Desafío

Sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar (42).

2.2.10 El clima organizacional y la comunicación

El clima organizacional presenta múltiples dimensiones entre ellas se destaca la comunicación, este es un factor importante para la armonía y la convivencia entre los trabajadores, los grupos deben saber comunicarse adecuadamente entre sus miembros y entre el líder y sus colaboradores. Con la comunicación efectiva y el saber escuchar del líder se puede controlar el comportamiento y alienar al personal (43).

2.2.11. Determinantes del clima organizacional

Existen factores que van a determinar el clima organizacional y que pueden estar bajo el control de la organización; como las practicas del Liderazgo; estas pueden establecer un buen clima organizacional dependiendo de la manera como los gerentes dirigen a los subordinados, Convenios Organizacionales: comprende los sistemas formales de la organización, estos establecen la forma en que la información fluye dentro de esta y la percepción de oportunidades de avance, afectando el clima organizacional, las Estrategias influyen en cómo los trabajadores se sienten acerca de las posibilidades de logro, las fuentes de alegría, los impedimentos al éxito y sus recompensas (44).

2.2.12 Características del clima organizacional

El Clima Organizacional tiene características que es necesario resalta a fin de comprender mejor el concepto:

En el entorno laboral el clima tiene relación con la motivación de los integrantes de una organización; los trabajadores perciben directa o indirectamente el entorno laboral; con la motivación elevada el clima organizacional es alto, la persona tiene la moral elevada y siente que sus necesidades personales están satisfechas, mientras que en el grupo se percibe el ánimo, relaciones interpersonales satisfactorias, colaboración, e interés mutuo; muy por el contrario, cuando el clima es bajo el individuo siente sus necesidades personales frustradas y en el grupo hay apatía, desinterés, insatisfacción inconformidad, en sus extremos puede haber conductas agresivas o enfrentamientos con la organización como huelgas, etc.

El ambiente que perciben los individuos influye en su comportamiento; estas características son diferentes en todas las organizaciones, inclusive son diferentes dentro de las diferentes secciones una misma organización y también se ha visto que se mantienen hasta cierto punto permanentes en el tiempo. El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico (45).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería del Servicio de Especialidades Médicas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023.

2.3.2. Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería del Servicio de Especialidades Médicas del Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023.

2.3.3. Hipotesis Especifica

Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según la dimensión autoritaria y el clima organizacional del personal de enfermería del Servicio de Especialidades Médicas del Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según la dimensión democrática y el clima organizacional del personal de enfermería del Servicio de Especialidades Médicas del Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según la dimensión permisivo y el clima organizacional del personal de enfermería del Servicio de Especialidades Médicas del Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación:

El método de investigación que se aplicara será el método hipotético deductivo; se aplicará desde lo común a lo específico, se pondrá a prueba la validez o no de la hipótesis de la investigación, los resultados y contrastaran las conclusiones de la investigación (46).

3.2. Enfoque de la investigación:

Será cuantitativo, porque se recopilarán, analizaran y comprobaran los datos de manera concluyente, mediante pruebas matemáticas y herramientas estadísticas (47).

3.3. Tipo de la investigación:

Será de tipo aplicada, porque se buscará conocer si el conocimiento nuevo adquirido se puede aplicar de modo sistemático en otra población determinada (48).

3.4. Diseño de la investigación:

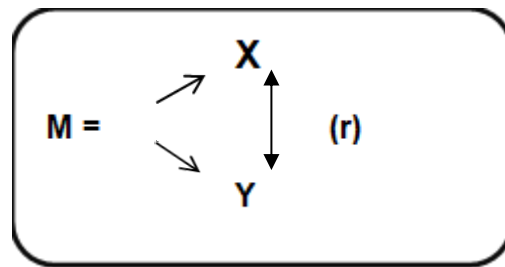
Es la descripción y planificación de las etapas para la recolección y análisis estadístico de los datos que se empleará en el estudio (49). Será de diseño observacional, correlacional, descriptivo y transversal.

Observacional, porque se observarán los fenómenos sin manipularlos, se recopilarán los datos en el contexto original y los datos serán analizados con herramientas matemáticas (50).

Correlacional, porque se busca obtener la relación entre la variable estilos de liderazgo con el clima organizacional del personal de enfermería, nos permitirá conocer o predecir cómo se comporta una variable al estar vinculada con otra variable (51).

Descriptivo, porque se buscará describir las características de la muestra de estudio, se recogerán los datos aplicando un cuestionario de tipo escala de Likert a la muestra seleccionada (52).

Transversal, porque las variables serán estudiadas en un determinado momento, es decir, se hará un corte en el tiempo para realizar el estudio por única vez (53).



En donde:

M: Corresponde a la Muestra representativa del estudio.

x: Estilos de liderazgo.

r: Relación de variables.

y: Clima organizacional del personal de enfermería.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En el presente estudio la población será 110 personal de enfermería de los cuales 56 son enfermeras, 51 técnicos de enfermería y 03 auxiliares de enfermería.

3.3.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizará la fórmula para la población finita y serán $N = 86$ enfermeros y técnicos de enfermería.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

Z= Nivel de confianza.

P= porcentaje de la población que tiene el atributo deseado.

q= porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado.

N= tamaño del universo.

e= error de estimación máximo aceptado.

n= tamaño de la muestra.

$$n = \frac{(1,96)^2 * 110 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (110 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3,84 * 110 * 0,5 * 0,5}{0,0025 * 109 + 3,84 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{105,6}{0,2725 + 0,96}$$

$$n = \frac{105,6}{1,2325}$$

$$n = 85,679$$

Muestreo: se realizará mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, y para seleccionar el marco muestral se determinará por los criterios de inclusión y exclusión siguientes:

Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería asistencial del servicio de especialidades médicas con permanencia mayor a 3 meses en el servicio.

- Personal de enfermería de ambos sexos que trabajen en el servicio de especialidades médicas.

- Personal de enfermería que firmen el consentimiento de participación en el estudio.

Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería rotante de otros servicios y/o instituciones.
- Personal internos de enfermería.
- Personal de enfermería que no realice trabajo asistencial, presencial o este con licencia o aislamiento.
- Personal de enfermería con permanencia laboral menos de 3 meses.
- Personal de enfermería que no desee participar del estudio y que no firmen el consentimiento informado.

3.6. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Estilos de Liderazgo

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	N° de Ítems	Escala de Medición	Escala valorativa
Combinación de rasgos, habilidades y comportamiento particular que los líderes utilizan cuando interactúan con sus seguidores (54).	Es la combinación de los rasgos particulares del líder que influye en la conducción del personal de enfermería que labora en el servicio de especialidades médicas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del callao, esto será medido a través de un instrumento que incluye las siguientes dimensiones: Autoritario, Democrático, Permisivo (55).	Autocrático	Decisiones sin consultar	(9 Ítems) N° 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9	Ordinal	Excelente (70-80)
		Democrático	Confianza.	(6 ítems)		Bueno (54-69)
			Decisiones consultadas	N° 10, 11, 12, 13, 14 y 15		Regular (36-53)
		Permisivo	Decisiones independientes	(8 ítems) N°16, 17, 18, 19, 20 y 21)		Deficiente (21-37)

Variable Dependiente: Clima Organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	N° de Ítems	Escala de Medición	Escala valorativa
Es el conjunto de percepciones físicas y emocionales que las personas tienen sobre el ambiente en donde se desenvuelven laboralmente los integrantes de la organización (57).	Es el conjunto de percepciones del ambiente laboral generado por las emociones, del personal de enfermería que labora en el servicio de especialidades médicas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, esto será medido a través de un instrumento que incluye las siguientes dimensiones: Estructura, Recompensa, Competencia, Relaciones interpersonales, Cooperación, Conflicto e Identidad (58).	Estructura	*Toma de decisiones *Coordinación	(04 Ítems) N° 1, 2, 3 y 4	Ordinal	Bueno (112-140) Regular (57-111) Malo (28-56).
		Recompensa	*Compensación *Sanción.	(4 ítems) N° 5, 6, 7 y 8.		
		Competencia	*Desafío del trabajo. *Logro de objetivos ´por desafíos	(4 ítems) N° 9, 10, 11 y 12.		
		Relaciones interpersonales	*Relación laboral. * Ambiente social	(4 ítems) N° 13, 14, 15 y 16.		
		Cooperación	*Comunicación *Apoyo mutuo	(4 ítems) N° 17, 18, 19 y 20.		
		Conflicto	Solución de problemas Tolerancia a opiniones	(4 ítems) N° 21, 22, 23 y 24.		
		Identidad	*Identificación con la organización *Lealtad a las metas organizacionales	(4 ítems) N° 25, 26, 27 y 28.		

3.7. Técnicas e Instrumentos

3.7.1. Técnicas

La técnica para la recolección de datos se aplicara una encuesta tipo escala de Likert, lo que permitirá obtener la información que serán proporcionados por el personal de enfermería; para la recolección de datos se les captara el día de jornada laboral; antes de aplicar la encuesta se les informara sobre el estudio a realizar con la finalidad de obtener el consentimiento informado, posteriormente se les entregara el cuestionario y se brindara un tiempo aproximado do de 20 a 30 minutos para el llenado.

3.7.2. Descripción de Instrumentos

Para relacionar los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería se utilizará como instrumento el cuestionario.

3.7.2.1. Instrumento 1:

Para el primer instrumento (variable 1) se utilizará el cuestionario Estilo de Liderazgos diseñada por Julio Casales en La Habana - Cuba (2006), adecuado por Ortega y Yacuri en Huánuco – Perú (2018) y modificada por Noelia Carrasco Carlos (54) en Chiclayo – Perú (2021).

El instrumento consta de 03 dimensiones: autocrático, democrático y permisivo con 21 ítems: Autocrático (09 ítems), Democrático (06 ítems) y Permisivo (08 ítems).

Para la calificación de la respuestas se empleará la escala de Likert con las siguientes escalas e índices como alternativas de respuestas: Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), A menudo (4) y Siempre (5).

La variable será categorizada de la siguiente manera:

1 = Deficiente (21 al 37),

2 = Regular (36 al 53),

3 = Bueno (54 al 69), y

4 = Excelente (70 al 84).

3.7.2.2. Instrumento 2:

Para el segundo instrumento (variable 2) se utilizará el cuestionario Clima Organizacional, elaborado por Omar Barrientos Prado (57) en Lima - Perú en el año 2021.

El instrumento consta de 09 dimensiones con un total de 28 ítems:

Estructura (04 ítems), Recompensa(04 ítems), Competencia (04 ítems), Relaciones interpersonales (04 ítems), Cooperación (04 ítems), Conflicto (04 ítems), Identidad (04 ítems).

Para la calificación de la respuestas se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Siempre 5, Casi siempre 4, A veces 3, Casi nunca 2 y Nunca 1.

La variable será categorizada de la siguiente manera:

Bueno (112-140),

Regular (57-111) y

Malo (28-56).

3.7.3. Validación

3.7.3.2. Instrumento 1:

Fue validado según juicio de expertos, los cuales fueron 03: dos jueces con grado académico de doctor y uno con grado académico de magister y se obtuvo la prueba de validez de 0.36% (54).

3.7.3.3. Instrumento 2:

El cuestionario fue validado en el año 2021 por medio juicio de expertos (56), los cuales fueron 03 jueces con grado académico de magister.

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de instrumento 1

Para el índice de fiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach con un valor de 0.801, definiéndolo como confiabilidad alta (55).

b) Confiabilidad de instrumento 2

Se utilizó la prueba estadística de Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.882, considerándolo con una fiabilidad significativa (57).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

a) Plan de procesamiento de datos:

Para el procesamiento de datos de la investigación, se seguirán los siguientes pasos:

Después de la aprobación del proyecto por el comité de ética de la unidad de posgrado de la universidad Norbert Wiener, obtenido éste, se solicitará el permiso a través de una solicitud dirigida al Comité de Capacitación Docencia e Investigación del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, una vez autorizado se solicitará con carta de facilidades a la jefaturas médicas y de enfermería del Servicio de Especialidades Médicas para poder realizar las encuestas al personal de enfermería.

También se solicitará a la jefatura de enfermería el horario de trabajo, y el número celular y correo electrónico del personal de enfermería con la finalidad de: Programar la

visita y aplicar el instrumento durante su turno laboral y/o difundir el instrumento convertido en cuestionario formulario Google para que el personal pueda responderlo

Se aplicará el instrumento físico o virtual a todo el personal asistencial del servicio que cumpla con los criterios de inclusión y exclusión fijados.

Se solicitará la autorización de los sujetos de estudio con la firma del consentimiento informado antes de aplicar el instrumento.

Para medir los estilos de liderazgo se dará al sujeto de estudio un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos para que puedan responder los ítems formulados e igualmente para medir el clima organizacional se dará un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos.

Una vez obtenido la información, se utilizará programa Excel 21 para crear la base de datos y cuadros de doble entrada; para los cálculos y procesamiento de datos se aplicará el paquete estadístico SPSS.

b) Análisis de datos:

Una vez recolectada la información se analizará e interpretara de datos estadísticos, para ello se utilizarán:

Para procesar la información Softwares matemáticos estadísticos y no estadísticos; se aplicará la estadística descriptiva, que permitirá describir las características de cada variable; así mismo, se podrá determinar la media aritmética, la moda, la mediana, el promedio y los porcentajes de los casos; también se analizará la dispersión y las medidas de tendencia central de las variables representando los resultados en graficas tipo histogramas; también se utilizara la estadística inferencial para comprobar la hipótesis planteada en el estudio aplicando la prueba Rho de Spearman.

Así mismo, se utilizará la estadística no paramétrica, que permitirá inferir el comportamiento de las variables de estudio y comprobándose la hipótesis mediante la prueba estadística correlación Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

El proceso de recolección de datos de este proyecto se realizará en base al respeto de los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (57), cuyos principios éticos son los siguientes:

Justicia: se tratará con respeto e igualdad a todo el personal de enfermería, los datos obtenidos en la investigación serán verídicos.

Autonomía: Se pedirá autorización mediante consentimiento informado a los sujetos de estudio, también se respetará el derecho de autor de los diferentes trabajos que han sido utilizadas en la investigación.

Beneficencia: los sujetos de estudio tendrán conocimiento de la finalidad del estudio; así mismo, los resultados de la información obtenida y analizada serán beneficiosos para elevar el nivel de la profesión de enfermería.

No Maleficencia: la información que se obtenga será solo y exclusivamente para fines de la investigación, esta se utilizará adecuadamente, por lo que no se pondrá en riesgo la integridad de la persona, y se tendrá la máxima confidencialidad.

4.2. Presupuesto Detallado

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR	
			PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
EQUIPOS				
Laptop HP (Nueva)	Unidad	1	2900	2900
USB	Unidad	1	60	60
ÚTILES DE ESCRITORIO				
Hojas A4 Bond	Millar	1	18	18
Bolígrafos	Caja	1	20	20
Tampón	Unidad	1	12	12
postines adhesivos	Unidad	5	2	12
MATERIAL BIBLIOGRAFICO				
Textos	Unidad	1	40	40
Impresiones	Hoja	200	0.50	100
Fotocopias	Hoja	200	0.20	40
RECURSOS HUMANOS				
Asesor	Hora	3	100	300
Estadístico	Hora	2	250	500
Digitador	Hora	3	100	300
OTROS				
Transporte	Pasaje	15	10	150
Alimentación	Unidad	60	10	600
Servicio de telefonía móvil	Llamadas	200	1	200
Internet	Hora	2000	0.50	1000
Luz	KWh.	1000	0.80	800
Imprevistos				500
TOTAL S/.				7552

Tabla 3: Presupuesto Global

N°	ITEMS	COSTO
1	Equipos	S/. 2960
2	Útiles de escritorio	S/. 62
3	Material bibliográfico	S/. 180
4	Recursos humanos	S/. 1100
5	Otros (gasto de campo)	S/.3250
TOTAL DE GASTOS		S/. 7552

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Herrera L; Liderazgo y Dirección; Universidad nacional Autónoma de Mexico; 2021 visto en: <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>
2. García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>, visto en: https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_pr%C3%A1ctica/link/606f0817a6fdcc5f779050bf/download
3. Garcia G; El liderazgo en las organizaciones Hospitalarias; Universidad de Valladolid – 2020; visto en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/46372/TFG-E-1127.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Correa E, Samudio M. Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. Paraguay 2023. Revista científica en ciencias sociales, Vol.5. N°1 Junio, 2023: 9-23; <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>, visto en https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/346/666.
5. Yautibug T, Noroña D, Vega F. Clima Organizacional Y Factores Determinantes Hospital De Especialidades San Juan, Riobamba, Ecuador - 2020. Revista de Investigación Enlace Universitario, Volumen 21 (1), enero - Junio 2022. <https://doi.org/10.33789/enlace.21.1.106>. Visto en emanticscholar.org/paper/Clima-

Organizacional-Y-Factores-Determinantes-De-Yautibug-

Noroña/11d86d955327117039651e29c5ad80557c68e6ef

6. Ministerio de Salud, Plan de acción de Clima Organizacional 2022. Perú 2022.

Resolución Secretarial N° 054-2022 MINSA .pdf Visto

en:<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985411/Resoluci%C3%B3n%20Secretarial%20N%C2%BA%20054-2022%20MINSA%20.pdf?v=1648769600>

7. Morales-Malpartida R. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el

Departamento de enfermería de un hospital público. Amarilis. Perú. Gaceta Científica.

2019 Dec 28;5(2):115–21. visto en:

<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>

8. Oblitas-Guerrero S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en

el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Revista Experiencia

en Medicina del Hospital Regional Lambayeque. 2020 Apr 2;6(1). Visto en:

<https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381#:~:text=Respecto%20al%20clima%20laboral%2C%20un,8%20%25%20restante%20un%20grado%20bajo.>

9. Blanco D, Ore M. Relación entre el clima Organizacional del personal de salud Y

satisfacción del usuario en Hospital Jorge Voto Bernales –Essalud 2018. Lima 2018.

Visto en:

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4115/BLANCO%20Y%20ORE_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Palacios. Clima Organizacional Y Trabajo En Equipo De Los Trabajadores De

Salud Del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Es Salud,2021. Tesis para optar

el grado de Maestro. Callao- 2021. Visto en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82033/Palacios_VRE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

11. Naseem, S., Afzal, M., Sehar, S. y Gilani, SA Relación entre los estilos de liderazgo de los directores de enfermería y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital público de Punjab, Pakistán. 2018. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Gestión , 5 (3), 201–208. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v5i3.20611>

12. Hernández J, Duana D, PoloD. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2021 ;47(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010

13. González G. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. Sal Cienc Tec [Internet]. 2021 1:5. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/5>

14. Alarcón, A. Liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022. (tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo – 2023, disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114416/Alarcon_SMAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Jauregui, J. Liderazgo transformacional y Comportamiento Organizacional de los Profesionales Asistenciales del Departamento de Ginecoobstetricia en un Hospital de Lima, 2022, (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3398927>

16. Morales-Malpartida L. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. Universidad Nacional Hermilio

- Valdizan. Huánuco Gacien [Internet]. 2019 5(2):115–21. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>
17. Castillo E, Medina A, Bernardo V, Reyes E, Ayala I. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2019 45(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
18. Quispe L, Marina L. Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2935903>
19. Melendrez B, Liz S. Influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, Lima. año 2021. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3059285>.
20. Real academia española (internet). España. Octubre 2014. Real Academia española [revisado el 9 de julio de 2022]. Disponible en: <https://dle.rae.es/liderazgo>.
21. Uzuriaga F, Osorio A, Arias F. Liderazgo: Definiciones y estilos. Universidad Santiago de Cali; Cali 2020. Disponible en: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
22. Reyes M. Téllez M. Garcia J. El clima Laboral: todo un reto en tiempos de crisis. Universidad Autónoma de Nuevo León. México. 2021 DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-68>. visto en <https://vinculategica.uanl.mx> > article > download
23. Alcaraz, R. Liderazgo para el Éxito: Estilos de Liderazgo. (internet) Monterrey. Alcaraz publicado en 2017/03/01 (revisado 9/7/2022) disponible en:

- https://www.researchgate.net/publication/314151982_Liderazgo_para_el_Exito_Estilos_de_Liderazgo
24. Oliva, X. Estilos De Liderazgo Y Productividad Del Área De Operaciones Del Sector Construcción En Lima Metropolitana, Perú, 2020. (Tesis de Grado)Universidad Científica del Sur. disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2334/TL-Oliva%20X-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Bamonde; C. Sardi, E. Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana. Universidad de Piura (tesis de Grado) 2021. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5103/AE-L_023.pdf?sequence=
26. Herrera, K, Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones. Universidad Cooperativa de Colombia. (tesis de pregrado) 2017.disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017_importancia_liderazgo_organizaciones.pdf
27. Lobo, P. Estudio de liderazgo según Kurt Lewin. Un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II. Universidad de Sevilla2019 Tesis de Grado. Disponible en: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Ortiz, M. La influencia del liderazgo en el desarrollo de las competencias laborales. Fundación Universidad de América. Bogotá 2019. Visto en: repositorio.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7263/1/482748-2019-I-GTH.pdf
29. Huertas, C. Liderazgo Del Profesional De Enfermería En El Área Asistencia (trabajo de Grado) Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. Bogotá 2022,

disponible en:

<https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/4658/TRABAJO%20DE%20GRADO%20CARLOS%20EDUARDO%20HUERTAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

30. Garcia M. Ibarra L. Diagnostico del Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato [Internet]. Eumed.net. [citado el 9 de julio de 2022]. Disponible en:

https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

31. Garcia, M et al. Importancia Del Clima Laboral En Los Resultados De Una Empresa Y La Competitividad, Tamaulipas disponible en: <https://xdoc.mx/preview/importancia-del-clima-laboral-en-los-5e16389fe9607>

32. Gorrochategui. N. Las dimensiones del análisis del clima organizacional en el marco de la responsabilidad social pública (RSP) 2016 Contenedor: Ciencias Administrativas Número: 7 Página: 29–36 disponible en: [URL:https://www.redalyc.org/journal/5116/511652569005/html/](https://www.redalyc.org/journal/5116/511652569005/html/)

33. Reyes R, et. Al; Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C., México , 2020, Coloquio de Investigación Multidisciplinaria 2020. Journal CIM Vol.8, Num. 1, pg.633 – 640. Visto en: https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_AC/link/606b8b03a6fdecad3f753cb0/download

34. Cántaro Y, La influencia de la dimensión recompensa en el clima laboral en un grupo de PYMES de Lima centro, UPC 2019.https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/650457/Cantaro_RY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

35. Rey de castro, D. Gutiérrez J. Uribe, J. gestión Por Competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima , Perú . universidad mayor de san marcos, lima 2020 DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>. Visto en: <https://www.redalyc.org/journal/816/81665362009/html/>
36. Guevara, X. Clima Organizacional, nivel de satisfacción en la Unidad Educativa particular la Dolorosa. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito 2018, visto en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
37. Llaca G. Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa, UCV- Arequipa 2018 visto en: file:///C:/Users/Linda/Downloads/llaca_cg.pdf Alomia, s estudio de clima organizacional en una Organización de Grandes Superficies del Distrito de Buenaventura, universidad del valle,2018. Visto en: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/14342/CB-0599606.pdf?sequence=1>
38. Diaz, L. Clima Organizacional y su Influencia en la calidad del servicio en caja Arequipa- Agencia Chiclayo 2021. Universidad privada Juan Mejía Baca- Peru 2021, Visto en: <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/bitstream/UMB/268/1/D%C3%8DAZ%20LA%20YDI%20-%20TESIS.pdf>
39. Rivera, A. Rincón, J. Flores, S. Percepción del clima organizacional: un análisis desde los macroprocesos de una ESE, Revista espacios. Vol.39(Nº19) año 2018. Pag 5, visto en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html#:~:text=La%20dimensi%>

[C3%B3n%20conflicto%20se%20basa,en%20un%20ambiente%20de%20trabajo.&text=Es%20el%20sentimiento%20de%20pertenencia,dentro%20del%20grupo%20de%20trabajo.](#)

40. Ipanaque, F. Clima Organizacional en el club Rotarac de Chiclayo, Universidad señor de Sipan. Pimentel 2018, tesis para optar el título de licenciado. Visto en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7492/Ipanaque%20Castillo%20Fiorella%20Betzabe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Orbegoso, Vallejo C. Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. Lima. UNMS 2010 Disponible en: https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
42. Villegas, P. análisis del Clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el Colegio ABC Shool y las propuestas de mejora, Universidad Nacional San Agustín. Arequipa 2018. encontrado en <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7245/EDMvidimp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
43. Serrano J, Portalanza C. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma Neg [Internet]. 2014;5(11):117–25. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>
44. Chiavenato I. Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. 2da edición. Edit. Mc Graw Hill. México. Visto en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
45. Chiavenato I. Administracion de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones 8va edición. Mc Graw Hill. México 2011 visto en:

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion de recursos humanos - chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

46. Bejar, D. Metodología de la Investigación. Editorial Shalom 2008. Visto en <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>

47. Alan, D. Cortez, L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Universidad Técnica de Machala- Ecuador 2018, pgs:69-72, Visto en: [repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf)

48. Alvarez, A. Notas Académicas: Clasificación de las Investigaciones, Universidad de Lima, 2020, visto en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

49. Ochoa, C. Diseño y Análisis en Investigación, Madrid 2019, visto en: https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

50. Pitarque A. Métodos y Diseños de Investigación, posgrado UNE, visto en: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/11.pdf>

51. Gallardo, E. Metodología de la investigación. Huancayo: Universidad Continental 2017. 1era edición, pg. 53, visto en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

52. Ochoa, J. Yunkor, Y. El estudio Descriptivo de la Investigación Científica. Universidad Autónoma del Perú, Vol. 2 Núm. 2 (2019): ACTA JURIDICA PERUANA visto en: <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
53. Hernández, R. Metodología de la Investigación. México- 2017, 6ta edición, pg. 166 visto en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
54. Alcázar P. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno. Bolivia – 2020. Revista de temas de coyuntura y perspectivas, ISSN 2415-0630 (en línea) vol. 5 n°4, 89-121 visto en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
55. Carrasco N. estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo 2021. Tesis para obtener el grado de Maestro visto en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>
56. Alarcón, L, Garcia, J. Bolívar, R. Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la universidad de Pamplona, Colombia. Revista Saber, Ciencia y libertad, 17(1), 341-363 visto en: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>
57. Barrientos O. Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica Chilca. Universidad Autónoma del Perú. Lima 2020. Tesis para obtener el grado de Licenciado en administracion de empresas. Visto en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1260>
58. Colegio de Enfermeras(os) del Perú. Estatuto y Reglamento Ley de Trabajo de la Enfermera - Código de Ética y Deontología. Año 2008. Visto en: https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería del servicio de especialidades Médicas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2023?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería</p>	<p>GENERAL H1. Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería del Servicio de Especialidades Médicas del Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, callao 2023 H0. No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería del Servicio de Especialidades Médicas del Hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren, callao 2022</p>	<p>VI: Estilos de Liderazgo</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1: Autoritaria D2: Democrática D3: Permisivo</p> <p>VD: Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1: Estructura D2: Recompensa D3: competencia D4: Relaciones interpersonales. D5: Cooperación. D6: Conflicto D7: Identidad</p>	<p>Método: Hipotético-deductivo observacional</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada Enfoque cuantitativo, Diseño observacional, descriptivo, transversal, correlacional</p> <p>Población y muestra: La población será 110, 62 licenciados, 51 técnicos y 3 auxiliares de enfermería.</p> <p>Muestra: 86 personal de enfermería</p> <p>Instrumentos: Para medir ambas variables se utilizará:</p> <p>Variable 1: Cuestionario Estilos de liderazgo de Julio Casales</p> <p>Variable 2: Cuestionario De Clima Organizacional</p>
<p>ESPECIFICO</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo según la dimensión autoritaria y el clima organizacional del personal de enfermería?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo según la dimensión democrática y el clima organizacional del personal de enfermería?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo según la dimensión permisivo y el clima organizacional del personal de enfermería?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo según la dimensión autoritaria y el clima organizacional del personal de enfermería.</p> <p>2. Identificar los estilos de liderazgo según la dimensión democrática y el clima organizacional del personal de enfermería.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo según la dimensión permisivo y el clima organizacional del personal de enfermería.</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según la dimensión autoritaria y el clima organizacional del personal de enfermería</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según la dimensión democrática y el clima organizacional del personal de enfermería.</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según la dimensión permisivo y el clima organizacional del personal de enfermería.</p>		

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de Variable Independiente

CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO (54)

Estoy realizando un estudio que servirá para la elaboración de una tesis profesional acerca de los estilos de liderazgo y el desempeño profesional del profesional de enfermería.

Lea las instrucciones cuidadosamente y responda con la mayor sinceridad posible.

Instrucciones:

Para responder al cuestionario, piense en lo que sucede generalmente en su trabajo, tenga en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta, sólo es su opinión personal. Todas las preguntas tienen 05 opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que usted piensa, marcando con un aspa la opción elegida. No se debe marcar más de una opción. Muchas gracias por su colaboración.

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = A menudo 5 = Siempre

Edad:..... Tiempo de servicio:..... Área laboral:.....

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
AUTORITARIO						
1	Su jefe manifiesta las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva).					
2	En las discusiones trata de imponer su opinión.					
3	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.					

4	Es fuerte con sus subordinados que cometen algún error.					
5	Manda con "mano dura"					
6	Aporta soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.					
7	Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas.					
8	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él					
9	Asume toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.					
DEMOCRÁTICO						
10	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente.					
11	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.					
12	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.					
13	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.					
14	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.					

15	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.						
PERMISIVO							
16	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.						
17	Los problemas no son abordados en el grupo.						
18	No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio.						
19	Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.						
20	No realiza formación de equipo de trabajo en las actividades cotidianas.						
21	Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.						

Instrumento de Variable dependiente

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (56)

Edad:.....

Sexo:.....

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Nº	ITEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
Estructura						
1	Su centro de trabajo le permite participar en la toma de decisiones					
2	Las decisiones son tomadas de manera democrática					
3	Las tareas en la empresa se coordinan con anticipación					
4	Se le permite participar en la coordinación de tareas					
Recompensa						
5	Recibe alguna compensación material o económica por trabajos extra					
6	Su rendimiento es reconocido por su centro de trabajo					
7	Su centro de trabajo establece sanciones ante una falta					

8	Las sanciones correctivas se aplican de manera justa					
COMPETENCIA						
9	Considera que las actividades de su trabajo son emocionantes					
10	Los desafíos planteados en su trabajo estimulan la competencia					
11	Los objetivos que propone la empresa son coherentes					
12	Encuentra alcanzables y desafiantes los objetivos propuestos					
RELACIONES INTERPERSONALES						
13	Es tomado en cuenta por sus compañeros en actividades no formales					
14	Es tratado amigablemente por sus compañeros de trabajo					
15	Percibe tratos de cordialidad en su trabajo					
16	Existe sentimiento de familiaridad entre los miembros de la empresa					
COOPERACION						
17	Entabla conversaciones con sus compañeros de trabajo					
18	Es escuchado por sus compañeros al tener alguna duda					
19	Sus compañeros de trabajo lo ayudan en tareas complicadas					
20	Apoya de manera voluntaria a sus compañeros de trabajo					
CONFLICTO						

21	Informa sobre los problemas ocurridos en la empresa					
22	Planifican reuniones para la discusión de problemas					
23	Las ideas y/o sugerencias que usted brinda son respetadas					
24	Recibe comentarios constructivos al brindar una opinión o idea					
IDENTIDAD						
25	Siente que es miembro importante de la empresa					
26	Defiende el nombre de su centro laboral ante cualquier situación					
27	Realiza sus labores para cumplir las metas de su centro de trabajos					
28	Dispone todo su esfuerzo en la obtención de las metas de la organización					

ANEXO 3: Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO3**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre de Participante:

DNI:

Firma