



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Liderazgo y Clima Organizacional en el personal de
enfermería que labora en la unidad cuidados
intensivos clínica privada, Lima - 2022

**Trabajo Académico para Optar el Título de Especialista
en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado por:

Sonia Meri Contreras Turin de Espinoza

Código ORCID: 0000-0002-3874-2742

Asesor: Mg. Rosa María Pretell Aguilar

Código ORCID: 0000-0001-9286-4225

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **CONTRERAS TURIN SONIA MERI** 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 “.....“**LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CLÍNICA PRIVADA, LIMA - 2022**”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:14912:209434719 _____ 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
CONTRERAS TURIN SONIA MERI
 DNI: 10437142

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



 Firma
 Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar
 DNI: 18150131

Lima, ...1...de.....de marzo..... de.....2023.....

DEDICATORIA

A mi familia, Eloy mi esposo el es mi soporte primordial en los momentos mas dificiles, Rafael Novak mi hijo, el es mi motor y motivo, por el tengo una una visión diferente, a mis padres Teodora y Edilberto, mis hermanos Arturo, Oswaldo, Mardeli y José, todos ellos son mi pilar importante en mi crecimiento personal, profesional, familiar y laboral.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por darme fortaleza en los días difíciles de mi profesión, a Jele Jelecic, ella es quien me motiva para la obtención de mis objetivos, a la plana de docentes de la Universidad privada Norbert Wiener, en especial a la Mg. Rosa María Pretell Aguilar; quien me guio y oriento en el proceso de la mejora continúa y acertado aporte en el ámbito académico para así concluir con éxito el presente proyecto.

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

SECRETARIO : Mg. Efigenia Celeste Valentin Santos

VOCAL : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

ÍNDICE

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica	7
1.5 Delimitación de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Recursos	8
2. MARCO TEORICO	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Formulación de hipótesis	16
2.3.1 Hipótesis general	16
2.3.2 Hipótesis específica	17
3. METODOLOGIA	19

3.1 Método de la investigación	19
3.2 Enfoque de la investigación	19
3.3 Tipo de investigación	19
3.4 Diseño de la investigación	19
3.5 Población, muestra y muestreo	20
3.6 Variables	22
3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1. Técnica	24
3.7.2. Descripción de instrumentos	24
3.7.3. Validación	25
3.7.4. Confiabilidad	26
3.8 Análisis de datos	28
3.9 Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ASMINISTRATIVOS	30
4.1 Cronograma de actividades	30
4.2 Presupuesto	31
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	32
Anexos	38
Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Cuestionario Liderazgo	42
Anexo 3: Cuestionario Clima Organizacional	45
Anexo 4: Consentimiento informado	48

RESUMEN

El objetivo general del presente estudio plantea determinar la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima año 2022. La investigación se desarrollará bajo las normas del método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo y de carácter correlacional debido al interés por encontrar una asociación entre variables. Será de tipo aplicada porque procura analizar la relación entre variables, es de corte transversal y prospectivo. Los instrumentos de Liderazgo y Clima organizacional presentan índice de confiabilidad, los mismos que fueron validados por la Dra Mancha en su estudio Liderazgo y Clima Organizacional Percibido por el Profesional de Enfermería Dirección Regional de Salud del Callao año 2019, para la aplicación en la población representativa, en el personal de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada. Para contrastar la relación entre variables, se utilizará el paquete estadístico SPSS los cuales fundamentaran a través de la prueba de contrastación de hipótesis. La realización de esta contribución, establece que el liderazgo y el Clima Organizacional están relacionados por la forma en la que interactúan todo el personal de enfermería, ya que cada percepción es única y diferente. Así mismo, el Clima Organizacional en el trabajo se vera alterado de forma negativa, por no tener un adecuado Liderazgo ya sea por diversos factores internos y externos dentro de la organización, estos factores que de alguna manera generan motivación del colaborador y el cumplimiento de los objetivos.

Palabras claves: Liderazgo, Clima Oganizacional, Enfermería, trabajo en equipo, empatia, mejora continúa.

ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship between leadership and organizational climate in nursing staff working in the intensive care unit Clinic private Lima in 2022. The research will be carried out under the rules of the hypothetical deductive method, with a quantitative approach. and of a correlational nature due to the interest in finding an association between variables. It will be of the applied type because it seeks to analyze the relationship between variables, it is cross-sectional and prospective. The Leadership and Organizational Climate instruments present a reliability index, the same ones that were validated by Dr. Mancha in her study Leadership and Organizational Climate Perceived by the Nursing Professional Regional Health Directorate of Callao in 2019, for application in the representative population, in nursing staff working in the intensive care unit of a Private Clinic. To contrast the relationship between variables, the SPSS statistical package will be used, which will be supported through the hypothesis contrast test. The realization of this contribution establishes that leadership and the Organizational Climate are related by the way in which all nursing staff interact, since each perception is unique and different. Likewise, the Organizational Climate at work will be negatively altered, due to not having an adequate Leadership either due to various internal and external factors within the organization, these factors that somehow generate employee motivation and compliance with the objectives.

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Nursing, teamwork, empathy, continuous improvement.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El liderazgo implica entender como un elemento primordial en el desarrollo de dirección, la idoneidad de los colaboradores inciden en el placer de trabajo y cualidad en la atención, es una definición que articula la capacidad de mejorar el servicio, entender el contexto, involucrando a los diferentes actores cuyo objetivo es promover beneficiosa los usuarios (1).

El clima organizacional es la sensación que tiene todo trabajador de la transformación que tienen lugar en un ambiente de trabajo, se cita al lugar donde se labora y tiene una autoridad natural del proceder de los empleados. (2).

Hay Group ha formulado por sexta vez una clasificación de las principales empresas hacia el progreso basado en una encuesta a 4.000 altos gerentes de diversos tamaños de empresas, de esta forma 90 grandes empresas globales reconocen a sus trabajadores con estímulos. Las empresas de la región, un 44%, son flexibles y la promueven, frente a 100 del top 20 a nivel mundial, lo que significa que aún queda mucho por hacer en la región ”. Cualquier negocio exitoso debe trabajar para mantener un buen clima, y esto es imposible si el trabajo no se equilibra con la vida personal de cada empleado (3)

Los cinco grandes desafíos del liderazgo global en el entorno actual significan que los líderes deben estar atentos a los cambios en un horizonte inconstante, dispuestos a realizar los arreglos necesarios en sus organizaciones, siempre que mantengan una perspectiva donde los valores permanezcan presentes. Mientras observamos el desarrollo de 2022, los líderes empresariales, los gobiernos y la sociedad civil se enfrentarán a cinco desafíos clave: la Cuarta Revolución Industrial, los sistemas de gobernanza global, la

restauración del crecimiento económico global, la reforma del capitalismo y la restauración del crecimiento económico global. pacto entre empresas y sociedad y crisis de identidad por erosión de las reglas tradicionales (4).

Según la Organización Mundial de la Salud, afirma que solo tres países en el mundo tienen un 50% o más de mujeres en sus parlamentos, y en muchos otros no hay un solo parlamentario. 30 años es menos que las primeras mujeres parlamentarias del mundo. A pesar de los elogios recibidos por muchos líderes por la respuesta de COVID19, solo 3.5 equipos de trabajo de COVID19 analizados en 87 países fueron los mismos. Asimismo, a menudo se observan niveles más bajos de perversión estatal e incrementa la posibilidad de ayudar a la igualdad en el liderazgo y la toma de medidas para llegar a la meta alcanzable (5).

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, recuerda el liderazgo en instituciones gubernamentales es importante para tomar decisiones oportunas y realizar actividades en nuestras instituciones laborales. (6).

A nivel nacional, los efectos del liderazgo en el lugar de trabajo significan que el 75% tiene un liderazgo democrático que incentivaría la participación de los empleados de una organización; en el 70,83% la cohesión contribuye a reducir las rivalidades sindicales, en el 98,61% la honestidad del patrón contribuye a las buenas relaciones laborales; en el 83,33% la tranquilidad de los colaboradores es el reflejo de un rumbo democrático; en el 87,50%, la comodidad contribuye a motivar a los empleados Alrededor del 65,11%, el liderazgo tiene un impacto positivo en el clima de la organización (7).

Debo decir, que la Clinica Privada no esta ajeno a un problema de liderazgo y a un inadecuado clima laboral. Si esto continúa ocurriendo se puede llegar afectar la salud de los colaboradores de Enfermería, inapropiada atención del paciente, deterioro de los

equipos medicos, descontento en sus colaboradores, conflictos personales enmarcados en un Trabajo ineficiente. Para revertir estos posibles efectos es importante, desde esta perspectiva se hace necesario e impostergable la identificación del Liderazgo del colaborador de salud que participa en la atención Critica y como esta guarda semejanza con el clima organizacional. Asi pues de esta manera, me formulo la siguiente interrogante.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interes de liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión visión de liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?

4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión competencias de liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?
5. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso de liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?
6. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión sinceridad de liderazgo y clima organizacional en personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?
7. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ambición de liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?
8. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión conocimiento de si mismo de liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?
9. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión entusiasmo de liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?
10. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.

1.3.2 Objetivo específico

1. Identificar la relación que existe entre la dimensión interés de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
2. Identificar la relación que existe entre la dimensión visión de liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
3. Identificar la relación que existe entre la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
4. Identificar la relación que existe entre la dimensión competencias de liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
5. Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso de liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.

6. Identificar la relación que existe entre la dimensión sinceridad de liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
7. Identificar la relación que existe entre la dimensión ambición de liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
8. Identificar la relación que existe entre la dimensión conocimiento de si mismo de liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
9. Identificar la relación que existe entre la dimensión entusiasmo de liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
10. Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este trabajo, cuenta sustento teórico, debido a que fue elaborado con un marco teórico en base a revisiones bibliográficas actualizadas sobre liderazgo y clima organizacional, debido a esto también se sustentará la presente investigación en base a teorías de enfermería, es así que toda la información proporcionada en

este trabajo, se pondrá a disposición de la sociedad científica de las ciencias de la salud, para mejorar, aportar y generar nuevas ideas de investigación.

1.4.2 Metodológica

En el presente estudio se utilizará instrumentos validados y confiables con la finalidad de relacionar las variables de estudio, se analizará cómo se manifiesta el Liderazgo y el Clima organizacional y las dimensiones de ambas variables, obedeciendo las exigencias metodológicas para poder generar conocimiento valido y confiable.

1.4.3 Práctica

En la clínica privada, en donde se realizara el presente estudio no existe estudios anteriores, que hayan sido aplicado al personal de enfermería, la clínica podrá desarrollar una conducta reflexiva en el Liderazgo y Clima Organizacional; por ende, el presente proyecto de investigación serán puestos a disposición de las ejecutivos de la Clínica, y se podrá diseñar e implementar proyectos de mejora con el propósito de generar un Clima laboral armonioso propicio para buen clima en las Unidades Criticas.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

Puedo decir que la presente investigación se desarrollará en las fechas que van de setiembre a diciembre del presente año.

1.5.2 Espacial

La investigación se realizará en la clinica privada. Situada en Lima capital y distrito de Jesús Maria.

1.5.3 Recursos

Recursos humanos: Estadístico / digitador

Recursos materiales: USB / hojas / fotocopias / materiales de escritorio

Recursos técnicos: Internet

Recursos financieros: Recursos propios

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Tantaléan et al., (8) en el año 2022, en Lima - Perú, realizó la investigación con el objetivo de “determinar la relación entre las variables liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, Lima” la función del líder es esencial para lograr una educación de calidad, la cual debe responder a las exigencias actuales. Esto implica que cada directivo debe poseer desempeños profesionales que lo conduzcan a una buena gestión educativa. La población censal estuvo constituida por 104 docentes. Se utilizó el enfoque cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo-correlacional. El método utilizado fue el hipotético deductivo. Se diseñaron y aplicaron dos cuestionarios de 30 ítems cada uno. Finalmente, los resultados mostraron un Rho de ,697, lo cual indica una correlación moderada y fuerte, por lo que se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú.

De igual forma, Chipana (9) en el año 2019, en Lima - Perú, realizó la investigación con el objetivo de: “Identificar el liderazgo y clima organizacional en el servicio del laboratorio del hospital cayetano heredia. 2016”. Con enfoque diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional, que tomó información en un tiempo específico, se utilizó un instrumento: Encuesta para Liderazgo y Clima Organizacional, estuvo conformado los cuestionarios con 40 ítems para ambas variables, que proporcionaron datos conexos con el Liderazgo y el Clima Organizacional.

Conclusión consta prueba significativa para decir que: El Liderazgo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional.

Así pues, Mancha (10) en el año 2019, en Lima - Perú, realizó la investigación con el objetivo de: “Identificar el Liderazgo y Clima Organizacional Percibido por el Profesional de Enfermería Dirección Regional de Salud del Callao”. Se utilizó un instrumento para estudiar la liderazgo se contó con 48 preguntas y para Clima Organizacional 50 preguntas.

Resultados, hay relación entre interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y el liderazgo tiene una relación significativa con el Clima Organizacional, es importante decir que tiene una relación que influye considerablemente; así como con el Comportamiento Organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de Dirección.

Antecedentes Internacionales.

Farag et al., (11) en el año 2021, en Egipto, realizó la investigación con el objetivo de: “Determinar si existe relación entre el clima organizacional y la mejora continua de la calidad y examinar la influencia mediadora del liderazgo estratégico entre el clima organizacional y la mejora continua de la calidad” para ello se desarrollo un estudio un enfoque cuantitativo, cuya muestra estuvo conformada por datos de 165 profesores de la facultad de medicina, resultado el estudio reveló que el liderazgo estratégico tiene una influencia mediadora total en relación entre el clima organizacional y la gestión continua de la calidad. El estudio sugiere que se debe poner más énfasis en el clima organizacional en términos de fuentes universitarias. concluyó que el clima organizacional se puede mejorar a través del liderazgo estratégico y teniendo como recomendación que la alta

dirección cree un clima adecuado que mejore la mejora la calidad en la universidad pública de Egipto.

Asi mismo, Putra et al., (12) en el 2020, en Indonesia realizo la investigación con el objetivo de: “determinar como influye el liderazgo y el clima organizacional en la satisfaccion laboral y en el desempeño de los empleados en el Politécnico Nacional de Denpasar “ para ello se desarrollo un enfoque cuantitativo, donde se utlizo el método de muestreo censal o muestra saturada, por lo que el número de encuestados es de 32 personas. Teniendo como resultado principal para el desempeño del empleado es de 0,572, lo que significa que el 57,2% del desempeño de los empleados está influenciado por el liderazgo, el clima organizacional y la satisfacción laboral, mientras que el 42,8% restante es otro factor fuera del modelo de investigación. Luego, para la satisfacción laboral de 0,668, lo que significa que el 66,8% de la satisfacción laboral está influenciada por el liderazgo y el clima organizacional, mientras que el 33,2% restante fueron otros factores ajenos al modelo de investigación. Dentro de las conclusiones tenemos que el liderazgo tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, el clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo, el liderazgo tiene un efecto positivo y positivo en la satisfacción laboral, el clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral y la satisfacción laboral tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados en Denpasar National Politécnico.

Finalmente, Alvarez et al., (13) en el año 2021, en Ecuador, realizó la investigación con el objetivo de: “Determinar estilos de liderazgo y clima laboral del personal de producción de una industria cartonera autoras”. El objetivo del estudio fue

determinar la relación existente entre liderazgo y clima laboral del personal de producción por lo cual se analizó mediante la encuesta de clima laboral y liderazgo situacional, el resultado predomina un estilo de liderazgo persuasivo dentro de la organización, pues los colaboradores sienten un mejor ambiente con el presente estilo que les permite desarrollar sus actividades sin presión. El clima laboral es bueno pues los trabajadores se sienten cómodos en la organización y orgullosos de formar parte de ella.

2.2 Bases teoricas

Liderazgo

Definiciones Conceptuales de liderazgo

Stogdill (14), lo resume el Liderazgo de forma simple como: que es la evolución de dirigir acciones de un equipo y ejercer a que desarrollen actos que sean beneficios para una organización.

Para Maxwell (15), el liderazgo es la capacidad de influenciar en sus colaboradores o subordinados para mejorar sus capacidades y adquirir mejores conocimientos en un área específico y la orientación del líder para cumplir los objetivos en común.

Finalmente, Chiavenato (16), es una cualidad y se relaciona, especialmente, para cumplir objetivos, es una acto que el líder ejerce teniendo la facilidad de actuar y manejar a un equipo de colaboradores, apoyandolos a trabajar con pasión hacia el objetivos trazados por la organización.

Características de un buen líder

Harvard (17), propone aptitudes claves, que los actuales líderes deben tener para poder aprovechar las grandes oportunidades que se presentan todos los días en un ambiente de negocios volátil, incierto y ambiguo, que si aspiras ser un gran líder, te invitamos a conocer estas cualidades que deben tener un líder como: Manejar la complejidad, mentalidad global, actuar estratégicamente, promover la innovación, aprovechar las redes, inspirar compromiso, ser flexibles y ágiles para aprender.

Estilos de Liderazgo según Kurt Lewin

Lewin, et al., (18) estudiaron, el comportamiento de grupos bajo tres estilos de liderazgo: Autocrático es autoritario, Democrático es Participativo y “Laissez-faire”. Autocrático, es aquel líder que ordena lo que se tiene que realizar. Es la persona que toma las decisiones que en un determinado equipo de trabajo. Democrático, es el líder que permite que los integrantes del equipo participen y puedan opinar en las decisiones a ejecutar. Se preocupa por las necesidades de los integrantes del equipo. Laissez-faire, este estilo de líder da a los integrantes del equipo la libertad de realizar las actividades. El líder muy poco participa y deja las decisiones en manos de los integrantes del equipo.

Teorías de la administración y el liderazgo

El liderazgo es enseñar con el ejemplo, para ser buen líder es importante ser honesto, competente, visionario, inspirador, imparcial, mente abierta, inteligente, valiente, sencilla e imaginativo. Hay teorías como “del gran hombre” los líderes nacen, “teoría del comportamiento”, los líderes se hacen, no nacen, el “liderazgo participativo”, mediante la participación la toma de decisiones se incrementa y mejora el entendimiento, “liderazgo situacional” la motivación y las capacidades del equipo, “teoría de la contingencia” la capacidad depende del estilo de liderazgo y el comportamiento de los

seguidores. “El liderazgo transaccional”, la recompensa y el castigo, “liderazgo transformacional”, siguen a alguien que le inspire, con visión y entusiasmo que pueda innovar (19).

Dimensiones de liderazgo

Dimensión Interés

El término interés tiene tres amplias acepciones. Por un lado, hace reseña a la similitud o disposición de un colaborador hacia otra persona, objeto o entorno (20).

Dimensión visión

Es el nacimiento del futuro próximo, con el cual la organización se traza un objetivo de mejora de manera que, siguiendo los deseos de sus directivos (21).

Dimensión capacidad de aprender y hacer aprender

Se entiende como capacidad de aprender, al proceso de adquirir conocimientos, habilidades, actitudes o valores, a través del estudio y la experiencia (22).

Dimensión competencias

Es un conjunto de atributos que un colaborador cuenta y le permite ampliar la acción efectiva en su entorno (23).

Dimensión compromiso

La expresión **compromiso** se aplica para especificar un **convenio o contrato que se ha concretado** o a una palabra ya dada (24).

Dimensión sinceridad

Esta expresión es el modo de decir siempre la verdad y sin mentiras ni engaños. Esta frase está relacionada a la franqueza y la humildad (25).

Dimensión ambición

Es el deseo de tener supremacía, patrimonio o brillo. Puede utilizarse de manera buena o con sentido malo (26).

Dimensión conocimiento de si mismo

Es el autoconocimiento, es el conocerse a uno mismo y el saber de nosotros mismos. La vida, la buena vida, la felicidad, aquella que vale la pena seguir viviendo mucho depende de nosotros mismos (27).

Dimensión entusiasmo

Es la exaltación del ánimo que se produce por algo que cautiva o que es admirado, es la pasión ante una acción o momento de nuestra subsistencia (28).

Clima organizacional

Definiciones conceptuales de clima organizacional

Es el acumulo de propiedades permanentes en el personal de enfermería que se refieren a una organización, que practica el comportamiento de los colaboradores que integran un grupo y que lo diferencian de otro, por un enfoque subjetivo; Es la descripción u opinión que el empleado forma de la organización (29).

Es la percepción de los miembros de una organización, que comparten elementos fundamentales de su organización. Estos elementos son percepciones referentes a las políticas, procesos y prácticas organizacionales (30).

Teoría del clima organizacional

La teoría del clima Organizacional

Es el comportamiento que adopta los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones percibidas. Establecen 3 tipos de variables: Causales, orientadas a indicar la dirección que una organización que evoluciona

y logra resultados con estructura organizativa y administrativa, decisiones, habilidades buenas actitudes; intermedias, orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos como motivación, desempeño, comunicación y toma de decisiones; Finales, resultado del efecto de variables causales e intermediarias dando como objetivo establecer los resultados tales como productividad, ganancias y pérdidas (31).

Dimensión comportamiento organizacional

Según Stephen. (32), es un campo de estudio que indaga la impresión de los individuos, equipos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora continua de la eficacia de una organización.

Dimensión estructura organizacional

Se llama estructura organizacional a **la división de actividades que desarrollan una organización, las cuales son agrupadas por sectores, oficinas o departamentos (33).**

Dimensión estilos de dirección

Marca una gran diferencia en la organización. Es la manera en que se gestiona la organización y las relaciones que los directivos establecen con sus equipos que traspasan el ambiente de trabajo y, al final, determinan la eficiencia y la mejor productividad (34).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo y Clima Organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima – 2022.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo y Clima Organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima – 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interés del liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión visión del liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender del liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencias del liderazgo y clima en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
5. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compromiso del liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
6. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sinceridad del liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.

7. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambición del liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.
8. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento de sí mismo del liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima – 2022.
9. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión entusiasmo del liderazgo y clima organizacional en el personal que labora en la unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada Lima - 2022.
10. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clínica Privada Lima - 2022.

3 METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método de investigación que se utilizará es el método hipotético deductivo porque aplicarán principios generales para poder obtener conclusiones específicas del presente investigación (35).

3.2 Enfoque de la investigación

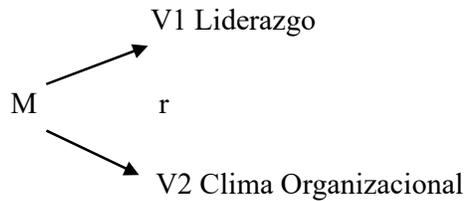
El enfoque del estudio, es cuantitativo porque se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca aclarar interrogantes del estudio para más adelante probar la hipótesis (36).

3.3 Tipo de Investigación

El presente estudio de acuerdo con el propósito será de tipo aplicada, porque describirá como se indaga y la generación de conocimiento con aplicación directa del estudio a realizar (37).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño que se empleará en el presente estudio será de diseño correlacional porque tienen como propósito de presentar la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más, categorías o variables en un contexto en particular, el Diseño será descriptivo no experimental porque no se realizará la manipulación deliberadamente de las variables; y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente ser procesados y analizados, sera transversal ya que su propósito sera detallar la variable y analizar su relación en un momento dado (38).



Dónde

M: Es la muestra sometida en Personal de enfermería que labora en las Unidades críticas.

V1: Observación del Liderazgo del Personal de enfermería que labora en las Unidades críticas.

V2: Observación del Clima Organizacional en el Personal de enfermería que labora en las Unidades críticas.

r : Relación que existe entre las dos variables de estudio.

3.5 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estara contituida por un total 110 personal de enfermería que laboran en las unidades criticas de una clinica privada, el estudio se realizara en el segundo semestre del año 2021.

Muestra

La muestra se realizará mediante un muestreo probablistico aleatorio simple, según criterios de inclusión, donde todos los participantes tengan la misma posibilidad de ser elegidos para ser parte del presente estudio. Canales refiere que la muestra viene a ser una parte de la población donde todos tienen la opción de ser elegidos, pero se rigen a ciertas especificaciones de la investigación (39).

La muestra se determinara:

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

Donde:

N: Tamaño de la población = 110

Z: Nivel de confianza = 95% = 1.96

p: Probabilidad de que el evento ocurra = 0.5

q: Probabilidad de que el evento no ocurra = 0.5

E: Error máximo permitido = 0.05 %

Z: Margen de confiabilidad

Reemplazando los datos de la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (110)}{(0.5)^2 (110-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 86$$

La muestra estara constituida por 86 personal de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos, siendo un muestreo probablistico simple.

Criterios de inclusión

- Licenciados de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos que cumplen función asistencial.
- Personal de técnicos de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.
- Personal de licenciados enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos que cumplen función Jefatural .
- Personal de enfermería que firmen el consentimientto del estudio.

Criterios de exclusión

- Personal de salud que no desean ser parte del estudio.
- Personal de enfermería que no firme el consentimiento para la realización del estudio.

3.6 variables y operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variable. Liderazgo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nro DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
L I D E R A Z G O	El es una cualidad y se relaciona, especialmente, para cumplir objetivos, es un acto que el líder ejerce teniendo la facilidad de actuar y manejar a un equipo de colaboradores, apoyándolos a trabajar con pasión hacia los objetivos trazados por la organización.	El liderazgo es la cualidad de toda persona para alcanzar la aprobación de sus seguidores, y la ambición del personal de enfermería de una clínica privada Lima - 2021, en quienes se aplicará el instrumento que evalúa las dimensiones: interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo.	Interés	Necesidad, respeto, iniciativa, reconocimiento, responsabilidad, confianza, condejo, apoyo, información y decisión.	(10 ítems) 1 al 10	Ordinal	Buen liderazgo (173-235)
			Visión	Visión, inspiración	(02 ítems) 11 al 12		
			Capacidad de aprender	Interés, importancia, objetivo, defectos y hábitos	(05 ítems) 13 al 17		
			Competencias	Decisiones, eficaz, innovación, aptitudes, eficiente, tareas, comunicador, cambios y implantar.	(09 ítems) 18 al 26		Regular liderazgo (110-172)
			Compromiso	Esfuerzo, ejemplo, evitar, necesidad, trabajo, intereses y promesas	(07 ítems) 27 al 33		
			Sinceridad	Sinceridad, honestidad y credibilidad	(03 ítems) 34 al 36		
			Ambición	Ambición, aspiración y sacrificio	(03 ítems) 37 al 39		
			Conocimiento de sí mismo	Limitaciones y responsabilidad	(02 ítems) 37 al 41		Bajo liderazgo (47-109).
			Entusiasmo	Entusiasmo, confianza y posibilidades	(03 ítems) 42 al 44		
			Liderazgo	Buen líder, obediencia y responsabilidad	(03 ítems) 45 al 47		

Tabla 2. Operacionalización de variable. Clima Organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nro DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el acumulo de de propiedades permanentes en el personal de enfermería que se refieren a una organización, que practica el comportamiento de los colaboradores que integran un grupo y que lo diferencian de otro, por un enfoque subjetivo; Es la descripción u opinión que el empleado forma de la organización.	Acumulo de propiedades permanentes que se refieren al comportamiento ejercido en el personal de enfermería de la clinica privada Lima - 2021, en quienes se le aplicara el instrumento que evalué las dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilos de liderazgo.	Comportamiento organizaciona	<ul style="list-style-type: none"> - Demora decisiones - Consigue los objetivos - Innovación a nuevas soluciones - Aptitudes de su responsable directo - Tareas eficientes - Buen comunicador - Claras las tareas - Responsable directo - Enseña, explica y prepara 	(15 ítems) 1 al 15	Ordinal	Buen clima organizacional (184-250)
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable directo - Es un ejemplo su responsable directo - Evitar problemas - cumple objetivos - Trabaja menos horas - Persigue sus propios intereses - Cumple promesas 	(15 ítems) 16 al 30		Regular clima organizacional (117-183)
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Comunicación - Relaciones interpersonales y de trabajo 	(20 ítems) 31 al 50		Bajo clima organizacional (50-116)

3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para la variable “liderazgo” se utilizará la encuesta que se aplicara a la población que es materia de estudio. La encuesta es una técnica útil y necesaria porque nos sirve para alcanzar pormenores necesarios para el presente estudio; de igual modo para la variable “clima organizacional”, se utilizara la encuesta que se aplicara a la población de estudio. La encuesta es una técnica útil y necesaria porque nos sirverá para alcanzar pormenores necesarios para realizar un buen análisis para el presente estudio (36).

3.7.2 Descripción de instrumentos

a) “Instrumento para medir la variable liderazgo”

El instrumento que se aplicará para medir la variable “liderazgo” sera un cuestionario que fue diseñado por Mancha (10) en Perú, año 2020, en su trabajo de investigación liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

El instrumento de “liderazgo” consta de 47 preguntas que estan distribuidos en 10 dimensiones que son: “Interés” (10 ítems), “visión” (02 ítems), “capacidad de aprender y hacer aprender” (05 ítems), “competencias” (09 ítems), “compromiso” (07 ítems), “sinceridad” (03 ítems), “ambición” (03 ítems), “conocimiento de si mismo” (02 ítems), “entusiasmo” (03 ítems) y “lidrazgo” (03 ítems). Se emplea 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).

Se utilizará la siguiente escala de evaluación teniendo un baremo para la variable “liderazgo” en donde tendrá un: Buen “Liderazgo” cuando tenga una calificación de (173-235), Moderado “Liderazgo” cuando tenga una calificación (110-172) y un Bajo “Liderazgo” cuando tenga una calificación (47-109).

b) “Instrumento para medir la variable clima organizacional”

El instrumento que se aplicará para medir la variable “clima organizacional” será un cuestionario que fue diseñado por Mancha (10) en Perú, año 2020, en su trabajo de investigación liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

El instrumento de “clima organizacional” consta de 50 preguntas que están distribuidas en 03 dimensiones que como: “comportamiento organizacional” (15 ítems), “estructura organizacional” (15 ítems), “estilos de dirección” (20 ítems). Se emplea 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).

Se utilizará la siguiente escala de evaluación teniendo un baremo para la variable “clima organizacional” tendrá un Buen “clima organizacional” cuando tenga una calificación de (184-250), tendrá un Moderado “clima organizacional” cuando tenga una calificación (117-183) tendrá un Bajo “clima organizacional” cuando tenga una calificación (50-116).

3.7.3 Validación

a) Validación de la Variable Liderazgo

El instrumento que se aplicará fue validado por jueces expertos con grados académicos de doctorado, quienes a su vez calificaron el instrumento con una valoración muy alta (10).

b) Validación de la variable clima organizacional

El instrumento que se aplicará fue validado por jueces expertos con grados académicos de doctorado, quienes a su vez calificaron el instrumento con una valoración muy alta (10).

3.7.4 Confiabilidad

a) Confiabilidad de la Variable liderazgo

La confiabilidad fue realizada mediante prueba piloto al que se le aplicó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.962, interpretándose como confiabilidad alta (10).

b) Confiabilidad de la Variable clima organizacional:

La confiabilidad fue realizada mediante prueba piloto al que se le aplicó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.962, interpretándose como confiabilidad alta (10).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

a) Plan de procesamiento de datos:

Después de concluir con la recolección de datos, los resultados encontrados se plasmarán en tablas y gráficos en porcentajes para las dos variables de investigación

con sus respectivas dimensiones para posteriormente poder realizar su respectivo comentario en contraste con los respectivos antecedentes.

Para procesar los datos del presente estudio, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Una vez que universidad Norbert Wiener, se solicitaran los permisos para aplicar el presente estudio.
- Una vez autorizado los permisos, se procederá a solicitar el permiso correspondiente mediante una solicitud dirigida al director de la clínica privada y coordinar con la jefatura de enfermería.
- Se coordinará con la jefatura del departamento de enfermería para que nos pueda brindar los roles de asistencia de los profesionales de enfermería de las unidades crítica, las facilidades para tener el acceso a las áreas respectivas y el momento oportuno.
- La aplicación de los instrumentos se efectuará teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión planteados en el presente estudio.
- Una vez obtenido los datos de los profesionales de enfermería y el permiso del departamento de enfermería.
- Se coordinará con la jefatura de los servicios para acudir en el momento más oportuno de sus respectivos turnos.
- Antes de aplicar los instrumentos se procederá a hacer firmar los consentimientos informados a los participantes seleccionados.
- Para medir el liderazgo, cabe indicar que el tiempo promedio para la aplicación del instrumento será de 15 a 20 minutos para que puedan responder los ítems planteados.

- Para medir el clima organizacional, cabe indicar que el tiempo promedio para la aplicación del instrumento será de 15 a 20 minutos para que puedan responder los ítems formulados.
- Una vez obtenido los datos, serán ingresados a una tabla matriz la cual se elaborara en el programa Microsoft Excel y posteriormente procesadas en el paquete estadístico SPSS, este proceso se realizará cuidadosamente, se elaborarán tablas de frecuencias y figuras en barras según correspondan.

b) Análisis de datos:

Una vez que se obtenga y haber procesado los datos en el programa y paquete estadístico, se llevará a cabo el análisis de los datos mediante la aplicación del análisis estadísticos: la estadística descriptiva: que presentará los resultados según niveles y la estadística inferencial: que se realizará a través del Rho de Spearman que medirá el grado de relación que existe entre las variables liderazgo y clima organizacional, para así comprobar la hipótesis planteada por el investigador. (40)

3.9 Aspectos éticos

La finalidad de plantear, orientar la pericia y conservar la ética, para el presente estudio se tomará en cuenta los siguientes umbrales que se regira y se tendra en cuenta, según el código de ética de enfermería:

El principio de No maleficencia: En el avance del reciente estudio no se actuó con ningún accionar que pueda formar parte de algún menoscabo, fastidio en profesionales de la salud participantes (41)

El principio Justicia: Los participantes del presente estudio seran elegidos con respeto y con mucha consideración (41)

El principio Beneficencia: El accionar pondra mucha notoriedad al mencionar a los profesionales de la salud participantes, ya que es importante la percepción de este principio ético al momento de responder los instrumentos (41).

El principio de Autonomía: Los colaboradores de salud que participan en el presente estudio lo realizaran de forma voluntaria, para lo cual se hara llenar un consentimiento informado, detallando la finalidad de la investigación y en qué consiste su participación (41).

El principio Confidencialidad: La información de los participantes no estaran alcance de ninguna autoridad o directivo, se maneja en estricto privado es decir no hubra la necesidad de colocar nombres en las encuestas es parte de la estudio (41)

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■	■	■	■	■															
Búsqueda bibliográfica		■	■	■	■	■	■	■												
Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■												
Importancia y justificación de la investigación						■	■	■	■											
Objetivos de la investigación						■	■	■	■	■	■									
Enfoque y diseño de investigación									■	■	■	■								
Población, muestra y muestreo										■	■	■	■							
Técnicas e instrumentos de recolección de datos											■	■	■	■	■					
Aspectos bioéticos														■	■	■				
Métodos de análisis de la información														■	■	■				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio														■	■	■	■			
Elaboración de los anexos														■	■	■	■	■		
Aprobación del proyecto															■	■	■	■	■	
Sustentación del proyecto de estudio																			■	■

Leyenda

Actividades cumplidas

Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
Recursos humanos			
Encuestadores	s/. 100.00	2	s/. 200.00
Estadístico	s/. 400.00	1	s/. 400.00
Asesoría	s/. 250.00	1	s/. 250.00
Recursos materiales y equipos (bienes)			
Archivadores	s/. 30.00	2	s/. 60.00
Fólder	s/. 5.00	10	s/. 50.00
Papel Tamaño A4 ½ millar	s/. 15.00	3	s/. 45.00
Tinta Impresora	s/. 35.00	4	s/. 140.00
Dispositivo de Almacenamiento	s/. 50.00	2	s/. 100.00
Lápices	s/. 2.00	20	s/. 40.00
Engranpador	s/. 20.00	2	s/. 40.00
Servicios			
Impresiones	s/.0.10	500	s/. 50.00
Impresión de instrumentos	s/. 0.10	150	s/. 15.00
Anillados	s/. 60.00	6	s/. 360.00
Gastos administrativos y/o imprevistos			
Movilidad			s/. 300.00
Alimentación (refrigerio)			s/. 200.00
TOTAL			s/. 2580.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pinzon E. Liderazgo en los servicios de salud Leadership in health services. [Online]; 2014 [cited 2021 noviembre 11]. Available from:
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/download/413/347/>
2. Salguero B. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. [Online]; 2017 [cited 2021 noviembre 23]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6119351.pdf>
3. Osorio M. Liderazgo ranking de empresas que más promueven el liderazgo en la región, Mba y educación ejecutiva. [Online]; 2011 [cited 2021 noviembre 23]. Available from: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-empresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>
4. Dirige Plataforma lider de entorno directivo. Los cinco grandes desafíos del liderazgo a nivel mundial. [Online]; 2017 [cited 2021 diciembre 15]. Available from: <https://directivosygerentes.es/management/noticias-management/los-cinco-grandes-desafios-del-liderazgo-nivel-mundial>
<https://www.weforum.org/agenda/2017/01/five-leadership-priorities-for-2017/>
5. Organización Naciones Unidas Mujeres (ONU MUJERES) [Online]; 2021 [cited 2021 noviembre 23]. Available from:
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2021/3/press-release-data-reveals-womens-leadership-is-far-from-equal-and-under-threat-by-pandemic>
6. Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud, Liderazgo y Coordinación) [Online]; 2014 [cited 2021 noviembre 24]. Available from:
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10

154:2014-liderazgo-y-

coordinacion&Itemid=41133&lang=es#:~:text=La%20coordinaci%C3%B3n%20es%20una%20parte,y%20la%20ejecuci%C3%B3n%20de%20actividades.

7. Rodríguez I. Liderazgo y clima laboral en el Hospital III EsSalud -Chimbote. [Online]; 2016 [cited 2021 setiembre 23]. Available from: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/usanpedro/9586>
8. Tantaléan G. Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú (2022) <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
9. Chipana R. Liderazgo y clima organizacional en el servicio del laboratorio del hospital cayetano heredia. Universidad César Vallejo 2019” [Online]; 2019 [cited 2021 setiembre 25]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8332/Chipana_HR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Mancha. Liderazgo y Clima Organizacional Percibido por el Profesional de Enfermería Dirección Regional de Salud. Universidad Nacional del Callao 2019” [Online]; 2020 [cited 2021 setiembre 26]. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5075>
11. Farag Mohamed A. El Liderazgo estratégico como variable mediadora entre Clima organizacional y mejora de la calidad en educación superior (2021) Egipto
12. Putra M, Wayan S, Wayan W. Influencia del Liderazgo y Clima Organizacional sobre el desempeño de los empleados en el trabajo como Satisfacción Variable Interviniente en Denpasar Politécnico Nacional (2020) Indonesia. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i01.782>

13. Álvarez G, Gallardo . Estilos de liderazgo y clima laboral del personal de producción de una industria cartonera, (2021) Ecuador.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/56799/2/estilo%20de%20liderazgo%20y%20clima%20laboral%20del%20personal%20de%20produccion%20de%20una%20industria%20cartonera%20proyect.pdf>
14. Stogdill R. El liderzgo según autores. [Online]; 2021 [cited 2021 setiembre 18].
 Available from: <https://ahoraliderazgo.com/liderazgo-segun-autores/>
15. Maxwell J. El liderazgo liderazgo. [Online]; 2021 [cited 2021 setiembre 21].
 Available from: <https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-john-maxwell/>
16. Chiavenato I. Gestión de Cambio, defnición de liderazgo. [Online]; 2002 [cited 2021 setiembre 27]. Available from:
<https://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm#:~:text=1%c3%add%20autocr%3%A1tico%20aquel%20que%20por,habr%C3%A1n%20de%20realizar%20las%20actividades.&text=Liderazgo%20de%20rienda%20suelta%20sin,da%20mucha%20libertad%20de%20acci%C3%B3n>
17. Mba y educativa. Las 8 características de un buen lider según harvard [Online]; 2021 [cited 2021 setiembre 20]. Available from:
18. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/las-8-caracteristicas-de-un-buen-lider-segun-harvard>
19. Lewis K. Estilos de liderazgo [Online]; 2021 [cited 2021 setiembre 18].
 Available from: <https://www.aiteco.com/kurt-lewin-liderazgo/>
20. Hanson J. Principios y teorías de la administración y el liderazgo. [Online]; 2018 [cited 2021 setiembre 18]. Available from:

<https://www.cuidatudinero.com/13153340/principios-y-teorias-de-la-administracion-y-el-liderazgo>

21. Definición de interés. [Online]; 2021 [cited 2021 setiembre 29]. Available from:
<https://definicion.de/interes/>
22. Enciclopedia económica. Definicion de visión. [Online]; 2021 [cited 2021 setiembre 26]. Available from: <https://enciclopediaeconomica.com/vision/>
23. Blog de pcampillo Asignatura basada en competencia. Capacidad de aprender. [Online]; 2021 [cited 2021 setiembre 20]. Available from:
<https://pcampillo.wordpress.com/2008/05/14/21-capacidad-de-aprender/>
24. Desarrollo de competencias linguisticas. Definición de competencias . [Online]; 2021 [cited 2021 octubre 20]. Available from:
25. <http://mayohernandez13.blogspot.com/2016/06/definiciones-de-competencia-segun.html>
26. Definición de compromiso. [Online]; 2021 [cited 2021 setiembre 28]. Available from: <https://definicion.de/compromiso/>
27. Definición de la sinceridad. [Online]; 2021 [cited 2021 octubre 3]. Available from: <https://definicion.de/sinceridad/>
28. Definición de la ambición. [Online]; 2021 [cited 2021 octubre 7]. Available from: <https://definicion.de/ambicion/>
29. La casa de la ética. Conocimiento de si mismo. [Online]; 2021 [cited 2021 octubre 12]. Available from:<https://lacasadelaetica.com/el-conocimiento-de-si-mismo/>
30. Definicion de entusiasmo. [Online]; 2021 [cited 2021 octubre 15]. Available from <https://definicion.de/entusiasmo/>

31. Metodología para el estudio del clima organizacional versión 2 R.M Nro 468 – 2011 Minsa. [Online]; 2011 [cited 2021 octubre 17]. Available from <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
32. Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional RM Nro 623/Minsa. [Online]; 2008 [cited 2021 octubre 17]. Available from http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
33. Likert. Teoría del clima organizacional Citado por Goncalves (2005). [Online]; 2021 [cited 2021 octubre 12]. Available from <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
34. Stephen R. Gestipolis administración: Comportamiento organizacional [Online]; 2011 [cited 2021 octubre 17]. Available from <https://www.gestipolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>
35. <https://www.gestipolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>
36. Enciclopedia economica/administración: Estructura organizacional. [Online]; 2021 [cited 2021 octubre 27]. Available from <https://enciclopediaeconomica.com/estructura-organizacional/>
37. Eserrp bussiness e school: Estilos de direccion. [Online]; 2021 [cited 2021 diciembre 1]. Available from <https://es.eserp.com/articulos/estilos-de-direccion/>
38. Baena G, “Metodología de la investigación”. 3ra ed. México: Grupo Editorial Patria, 2017.
39. Hernández R, FC, BM. “Metodología de la investigación”. 6ta ed. México: Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V; 2014.
40. Canales M, “Metodologías de investigación social”. 1era ed. Chile: Editorial Lom, 2006.

41. Dalle P, Boniolo p, Sautu R, Elbert R. “Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología”. Colección ed. Argentina: Editorial Clasco, 2005.
42. Ardiles V, Otero I, Barrios O. “Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud” Cuba: Editorial Ciencias Médicas, 2008.
43. Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú y Estatuto y reglamento ley del trabajador de la Enfermera Código de ética y deontología (2008)

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo y Clima Organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima – 2022</p>	<p>Variable 1 Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interés 2. Visión 3. Capacidad de aprender y hacer aprender 4. Competencias 5. Compromiso 6. Sinceridad 7. Ambición 8. Conocimiento de si mismo 9. Entusiasmo 10. Liderazgo 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Metodo y diseño de investigación</p> <p>Deductivo, observacional y de corte transversal.</p> <p>Enfoque de la investigación</p> <p>Cuantitativa correlacional</p>
<p>Específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interes de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión visión de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión capacidad de aprender y 	<p>Específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación que existe entre la dimensión interes de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería. 2. Identificar la relación que existe entre la dimensión visión de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería. 3. Identificar la relación que existe entre la 	<p>Específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interes del liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022. 2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión visión del liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022. 3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión capacidad 		

<p>hacer aprender de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión competencias de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compromiso de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión sinceridad de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p> <p>7. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ambición de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p>	<p>dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la dimensión competencias de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería.</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre la dimensión compromiso de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería.</p> <p>6. Identificar la relación que existe entre la dimensión sinceridad de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería.</p> <p>7. Identificar la relación que existe entre la dimensión ambición de liderazgo y clima</p>	<p>de aprender y hacer aprender del liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p> <p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencias del liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p> <p>5. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compromiso del liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p> <p>6. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sinceridad del liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p> <p>7. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambición del liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 2</p> <p style="text-align: center;">Clima organizacional</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comportamiento Organizacional 2. Estructura organizacional 3. Estilo de dirección 	<p>Problación</p> <p>Muestra</p> <p>86 personal de enfermería que laboran en la clínica privada</p> <p>86</p>
---	---	--	--	---

<p>8. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión conocimiento de si mismo de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p> <p>9. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión entusiasmo de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p> <p>10. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022?</p>	<p>organizacional en personal de enfermería.</p> <p>8. Identificar la relación que existe entre la dimensión conocimiento de si mismo de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería.</p> <p>9. Identificar la relación que existe entre la dimensión entusiasmo de liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería.</p> <p>10. Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería.</p>	<p>8. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento de si mismo del liderazgo y clima organizacional en personal que labora en la unidad de en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p> <p>9. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión entusiasmo del liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p> <p>10. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo y clima organizacional en personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Clinica Privada Lima - 2022.</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO 3

“CUESTIONARIO LIDERAZGO”

I. INTRODUCCIÓN:

“Estimado Señor; la presente encuesta tiene por objetivo identificar el “Liderazgo”, siendo importante que usted conteste de manera veraz, cabe resaltar que los datos serán tomados en forma anónimamente, en tal sentido apelo a su colaboración para la ejecución de este instrumento.

Indicaciones generales: Sus respuestas deben referirse exclusivamente a su responsable directo y a las actuaciones de este. Además, tiene a su disposición.”

“Para llevar a cabo la encuesta es imprescindible su colaboración, por ello es necesario que conteste con sinceridad, objetividad y precisión. El tratamiento de la encuesta es confidencial.

Instrucciones generales: Las preguntas deben contestarse mediante la escala que se presenta a continuación. Procediendo con un “X” en la casilla deseada.”

Datos del encuestado:

Edad:..... Sexo: F () M () Profesión: Especialidad: Si () No ()

En:.....

Condición laboral: Estudio de posgrado: Tiempo de servicio: Estado civil:

Contratado. () Maestría () < a 5 años () Soltero ()

Nombrada. () Doctorado () 5 a 10 años () casado ()

Otro Phd () 11 a 20 años () Conviviente ()

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

I. “INTERES”					
1) “¿Su Responsable directo le presta atención a las necesidades que pueda tener Usted?”	1	2	3	4	5
2) “¿Le muestra respeto?”	1	2	3	4	5
3) ¿”Le anima a resolver las cosas por usted mismo con iniciativa, arriesgándose dentro de términos razonables?”	1	2	3	4	5
4) “¿Le expresa reconocimiento y agradecimiento por su esfuerzo y por los resultados obtenidos?”	1	2	3	4	5
5) “¿Su responsable directo, participa con usted en conversaciones sobre temas informales, (no laborables)?”	1	2	3	4	5
6) “¿Su Responsable directo trabaja para aumentar su confianza y su autoestima, así como de desarrollar y potenciar su talento?”	1	2	3	4	5

7) “¿Se muestra cercano cuando usted busca su consejo o guía?”	1	2	3	4	5
8) “¿Le proporciona apoyo y orientación en su trabajo?”	1	2	3	4	5
9) “¿Prefiere evitar compartir información con usted?”	1	2	3	4	5
10) “Aunque finalmente tome la decisión más oportuna, ¿escucha su opinión?”	1	2	3	4	5

II. “VISION”					
11) “¿Cree que su responsable directo tiene una visión de futuro clara? (entiéndase por visión de futuro el objetivo que se quiere lograr; lo que se quiere conseguir, a donde se quiere llegar a largo plazo.”	1	2	3	4	5
12) “¿Le comunica, inspira y consigue que usted se involucre hacia la visión y el objetivo de la institución?”	1	2	3	4	5

III. “CAPACIDAD DE APRENDER Y HACER APRENDER”					
13) “¿Su Responsable directo muestra interés en seguir formándose yendo a cursos de información o conferencias?”	1	2	3	4	5
14) “¿Le da importancia a formarle y enseñarle (a usted)?”	1	2	3	4	5
15) “¿Su responsable directo le enseña y explica cómo se debe hacer las cosas para conseguir los objetivos?”	1	2	3	4	5
16) “¿Ha reconocido alguna vez alguno de sus defectos?”	1	2	3	4	5
17) “¿Cree que su responsable directo corrige sus defectos en base a cambiar sus hábitos?”	1	2	3	4	5

IV. “COMPETENCIAS”					
18) “Su Responsable directo toma sin demasiada demora las decisiones, aunque usted no esté de acuerdo”	1	2	3	4	5
19) “¿Considera que consigue los objetivos que se propone, es decir, es eficaz?”	1	2	3	4	5
20) “¿Está abierto a la innovación, a nuevas soluciones, a puntos de vista novedosos y creativos?”	1	2	3	4	5
21) “¿Cree que entre las aptitudes de su responsable directo se encuentra el poder de persuasión y de negociación?”	1	2	3	4	5
22) “¿Considera que realiza las tareas de manera eficiente? (Entendiendo como eficiente el seguir siempre el mismo proceder”	1	2	3	4	5
23) “¿Le considera buen comunicador? (Entandase por comunicador aquella persona que informa al tiempo que entretiene, convence e inspira a quienes le escuchan)”	1	2	3	4	5
24) “¿Le deja claras las tareas, lo que tiene que hacer, para cuándo y qué espera de usted?”	1	2	3	4	5
25) “¿Su responsable directo evita realizar cambios en forma de hacer las cosas?”	1	2	3	4	5
26) “¿Les enseña, explica y prepara a la hora de implantar cambios?”	1	2	3	4	5

V. “COMPROMISO”					
27) “¿Cree que su responsable directo se esfuerza en las tareas que realiza?”	1	2	3	4	5
28) “¿Considera que su responsable directo da ejemplo?”	1	2	3	4	5
29) “¿Cree que trata de evitar los problemas?”	1	2	3	4	5
30) “¿Le transmite la necesidad y la importancia de conseguir los objetivos?”	1	2	3	4	5
31) “¿Trabaja menos horas que usted?”	1	2	3	4	5
32) “¿Defiende y persigue sus propios intereses (los de su responsable directo) antes que los de la organización?”	1	2	3	4	5

33) “¿Cumple las promesas que hacen a usted?”	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

VI. “SINCERIDAD”					
------------------	--	--	--	--	--

34) “¿Le considera sincero?”	1	2	3	4	5
------------------------------	---	---	---	---	---

35) “¿Le considera honesto, es decir, que cumple con su deber?”	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

36) “¿Su responsable directo goza de credibilidad para usted?”	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

VII. “AMBICIÓN”					
-----------------	--	--	--	--	--

37) “¿Su responsable directo demuestra ambición cuando se habla de objetivos que se persiguen?”	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

38) “Evita asumir riesgos cuando se trata de aspirar a objetivos ambicioso”	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

39) “¿Está dispuesto a sacrificarse lo que sea preciso para conseguir los objetivos marcados?”	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

VIII. “CONOCIMIENTO DE SI MISMO”					
----------------------------------	--	--	--	--	--

40) “¿Cree que su responsable directo conoce sus propias limitaciones?”	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

41) “¿Considera que su responsable directo sabe lo que quiere?”	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

IX. “ENTUSIASMO”					
------------------	--	--	--	--	--

42) “¿Le transmite entusiasmo?”	1	2	3	4	5
---------------------------------	---	---	---	---	---

43) “¿Considera que su responsable directo confía en que los objetivos se vayan a cumplir?”	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

44) “¿Le comunica a usted una imagen positiva de la empresa y de sus posibilidades a largo plazo?”	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

X. “LIDERAZGO”					
----------------	--	--	--	--	--

45) “¿Considera a su responsable directo un buen líder? “	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

46) “¿Sigue usted sus indicaciones con la sensación de seguir un mandato, de obedecer órdenes?”	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

47) “¿Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo?”	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Muchas gracias por su tiempo y participación.

ANEXO 4

“CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL”

II. INTRODUCCIÓN:

“Estimado Señor (a); la presente encuesta tiene por objetivo identificar el “Clima Organizacional”, siendo importante que usted conteste de manera veraz, cabe resaltar que los datos serán tomados en forma anónimamente, en tal sentido apelo a su colaboración para la ejecución de este instrumento.”

“El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en la organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en búsqueda de la mejora continua de la institución”.

Incisos de cuestionario:

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

I. “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL”					
A. “MOTIVACIÓN”					
1) “El trabajo que realizo me gusta.”	1	2	3	4	5
2) “Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal”	1	2	3	4	5
3) “En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento”	1	2	3	4	5
4) “Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución”	1	2	3	4	5
5) “Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran”	1	2	3	4	5
B. “COMUNICACIÓN”					
6) “La imagen que proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio”	1	2	3	4	5
7) “Se conoce los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución”	1	2	3	4	5
8) “La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores”	1	2	3	4	5
9) “La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida”	1	2	3	4	5
10) “La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo”	1	2	3	4	5
C. “RELACIONES INTERPERSONALES”					
11) “Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales”	1	2	3	4	5

12) “Existe armonía entre las relaciones del jefe y el equipo de trabajo”	1	2	3	4	5
13) “El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución”	1	2	3	4	5
14) “La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización”	1	2	3	4	5
15) “En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo”	1	2	3	4	5

II. “ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL”					
D. “FUNCIONAMIENTO”					
16) “Los trabajadores conocen la misión de la institución”	1	2	3	4	5
17) “El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores”	1	2	3	4	5
18) “Las acciones de control se realizan de forma planificada”	1	2	3	4	5
19) “Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización”	1	2	3	4	5
20) “Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular”	1	2	3	4	5
E. “CONDICIONES DE TRABAJO”					
21) “El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable”	1	2	3	4	5
22) “Las condiciones físicas de trabajo son buenas”	1	2	3	4	5
23) “Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas”	1	2	3	4	5
24) “Cada un cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas”	1	2	3	4	5
25) “Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución”	1	2	3	4	5
F. “ESTIMULO AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL”					
26) “Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma”	1	2	3	4	5
27) “En la institución se le da la atención al desarrollo de los equipos humanos”	1	2	3	4	5
28) “En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tiene en cuenta las opciones más creativas que aportan a los trabajadores.”	1	2	3	4	5
29) “Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza”	1	2	3	4	5
30) “Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización”	1	2	3	4	5

III. “ESTILOS DE DIRECCIÓN”					
G. “LIDERAZGO”					
31) “Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar”	1	2	3	4	5
32) “Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo”	1	2	3	4	5
33) “Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad de trabajo”	1	2	3	4	5
34) “Cuando se inicia una tarea se explica el porqué”	1	2	3	4	5
35) “A la hora de realizar el trabajo se tiene en cuenta las propuestas del colectivo”	1	2	3	4	5

H. "PARTICIPACIÓN"					
36) "Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente"	1	2	3	4	5
37) "Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos"	1	2	3	4	5
38) "Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución"	1	2	3	4	5
39) "En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores"	1	2	3	4	5
40) "Se propicia cambios positivos en función del desarrollo de la institución"	1	2	3	4	5
I. "SOLUCIÓN DE CONFLICTOS"					
41) "Todos los problemas se discuten de una manera constructiva"	1	2	3	4	5
42) "En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios"	1	2	3	4	5
43) "Cuando existe un problema todo se interesan por resolverlo"	1	2	3	4	5
44) "Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas"	1	2	3	4	5
45) "Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras"	1	2	3	4	5
J. "TRABAJO EN EQUIPO"					
46) "Para mejorar el trabajo se solicita ideas y propuestas al colectivo"	1	2	3	4	5
47) "Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros de equipo"	1	2	3	4	5
48) "El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente"	1	2	3	4	5
49) "Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos"	1	2	3	4	5
50) "Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados del trabajo"	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su tiempo y participación.

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: “LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS CLÍNICA PRIVADA DE LIMA - 2022”

Investigadora: Sonia Meri Contrears Turin, Licenciado en Enfermería.

El presente estudio es de tipo aplicativo, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, correlacional y transversal, tiene como objetivo general: “Demostrar la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en personal de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos”, la metodología estudio ha sido aprobada por los responsables de la Universidad Norbert Wiener y la Clínica, para lo cual se aplicará dos instrumentos de medición, que se ejecutarán dentro del horario permitido por los profesionales participantes. Su participación es voluntaria, no tiene ninguna obligación de participar. Habiendo sido informado (a) del propósito de la misma y teniendo la confianza plena de que la información brindada será solo y exclusivamente para fines de estudio de la presente investigación, es necesario que firme su consentimiento para su participación.

Fecha:.....

.....

Firma del participante

.....

Firma del investigador

