



Escuela de Posgrado

“Estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería en un
hospital – Lima 2023”

Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención
en Gerencia de los Cuidados de Enfermería


Autor: Rojas Yataco, Fiorella Elizabeth

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-5662-0449>

Asesor(a): Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>


**LIMA – PERÚ
2023**

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

Yo, ROJAS YATACO FIORELLA ELIZABETH Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL LIMA-2023" Asesorado por el docente: HERMOZA MOQUILLAZA ROCIO Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de (8) (ocho)% con código oid:14912:237836605 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
 Rojas Yataco Fiorella Elizabeth
 DNI: ...44510035.....

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



.....
 Firma
 Asesor Hermoza Moquillaza Rocío
 DNI: ...40441142.....

Lima, 04 de junio de 2023

Tesis

“Estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería en un hospital

– Lima 2023”

Línea de investigación

_____Salud y Bienestar_____

Asesor(a)

Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío

Código Orcid:

<https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

Dedicatoria (opcional)

Esta trabajo de investigación, se lo dedico a Dios quien fue que guio mis pasos y me diera las fuerzas necesarias para poder culminar este reto. A mi esposo, mis hijas y mis queridos padres que fueron las personas que daban animo cuando sentía que no podía más, por el amor y la fortaleza que me irradian. Y a todas aquellas personas que me incentivan a ser mejor cada día. Gracias de todo corazón.

Agradecimiento (opcional)

Un agradecimiento especial a mi asesora de tesis Mg. Rocío Hermoza, por la paciencia y perseverancia y apoyo continuo en este largo caminar.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria (opcional).....	3
Agradecimiento (opcional).....	4
Resumen (español).....	8
Abstract (inglés)	8
CAPITULO I: EL PROBLEMA	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4 Justificación de la investigación.....	14
1.4.1 Teórica.....	14
1.4.2 Metodológica	14
1.4.3 Práctica	15
1.5 Limitaciones de la investigación	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Formulación de hipótesis	32
2.3.1 Hipótesis general.....	32
2.3.2 Hipótesis específicas	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	33
3.1. Método de investigación.....	33
3.2. Enfoque investigativo	33
3.3. Tipo de investigación.....	33

3.4. Diseño de la investigación	33
3.5. Población, muestra y muestreo.....	34
3.6. Variables y operacionalización.....	34
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.7.1. Técnica	37
3.7.2. Descripción	37
3.7.3. Validación.....	37
3.7.4. Confiabilidad	38
3.8. Procesamiento y análisis de datos	38
3.9. Aspectos éticos	38
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	40
4.1 Resultados	40
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	40
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	46
4.1.3. Discusión de resultados	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
5.1 Conclusiones	52
5.2 Recomendaciones	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS.....	60
Anexo 1: Matriz de consistencia	60
Anexo 2: Instrumentos	63
Anexo 3: Validez del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	70
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>).....	72
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética (<i>solo para egresados</i>).....	78
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	79
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE	83
(<i>solo para egresados</i>).....	83

Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales	84
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin.....	85

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla n. 1	¡Error! Marcador no definido.
Tabla n. 2	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico n. 1.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla n. 3	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico n. 2.....	¡Error! Marcador no definido.

Resumen (español)

El objetivo del presente trabajo de investigación fue “Determinar la relación entre Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de Enfermería del H.N. P.N.P Luis N. Saenz del Servicio de Medicina Interna”. Los estilos de liderazgo es la forma que un líder consigue sus propósitos en el ambiente donde se desempeña, viendo la influencia que este puede tener en el Clima Laboral para que este sea óptimo y adecuado. Estudio cuantitativo, hipotético-deductivo y correlacional. Se contó con la colaboración de 80 profesionales de enfermería, se obtuvieron como resultado que el 10% de los profesionales de enfermería hacen estilos de liderazgo deficientes, 60% presenta nivel moderado y 30 % indica nivel eficiente; por otro lado el 10% hacen clima laboral en nivel malo, 55% ubica en nivel regular y 35% presentó nivel bueno.

Palabras clave:

“Estilos de Liderazgo”, “Clima Laboral”, “Profesionales de Enfermería”, “Hospital”

Abstract (inglés)

The objective of this research work was to "Determine the relationship between Leadership Styles and Work Environment of Nursing professionals at H.N. P.N.P Luis N. Saenz of the Internal Medicine Service". Leadership styles is the way a leader achieves her purposes in the environment where he works, seeing the influence that this can have on the Work Climate so that it is optimal and adequate. Quantitative, hypothetical-deductive and correlational study. The collaboration of 80 nursing professionals was obtained, as a result, 10% of nursing professionals have deficient leadership styles, 60% present a moderate level and 30% indicate an efficient level; On the other hand, 10% have a bad work environment, 55% have a regular level and 35% have a good level.

Key words:

Leadership styles, Work Environment, Nursing Professionals, Hospital

Introducción

“Los Estilos de Liderazgo y Clima Laboral” en Salud en relación con los profesionales de Enfermería, son bases importantes para mejorar la calidad, calidez y atención oportuna en los servicios de salud.

Los profesionales de Enfermería son aquellos que realizan laboral asistencial, gerencial, investigativa y docente. En esta oportunidad se abordó al personal que realiza labor asistencial en el ambiente hospitalario, determinaremos la relación de los estilos de liderazgo y el clima laboral. Se conoce como líder aquella persona capaz de influir en un grupo de personas que tienen un mismo objetivo o meta mediante la motivación, interacción y toma de decisiones oportunas. En la actualidad hay 3 tipos de liderazgo que van acorde al líder. Podemos definir como Clima Laboral al ambiente o lugar donde un grupo de personas desempeñan su actividad. En la actualidad las instituciones de salud, son ambientes que deben priorizar la integridad y la vida humana, con conocimiento científico previo. Un inadecuado liderazgo creara un mal clima laboral. Lo cual constituye un grave problema en los servicios de salud que debe ser identificado oportunamente y buscar estrategias de mejora continua.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, muchas organizaciones se enfrentan a grandes retos a la hora de afrontar los cambios en los que el mercado moldea y adapta a sus equipos (especialmente a los directivos) para conseguir los resultados deseados. Una encuesta del Foro Económico Mundial encontró que el 86% de los encuestados está de acuerdo en que hay una falta de liderazgo en sus organizaciones. El mismo Foro Económico Mundial identificó la falta de liderazgo como uno de los mayores desafíos del momento. Según una encuesta de talento de Aon Hewitt, solo el 12 % de los encuestados cree que sus líderes son efectivos para lograr los objetivos comerciales, y solo el 7 % cree que pueden retener el talento. (1)

Según la séptima edición del estudio Women on Boards: A Global Perspective de Deloitte, las mujeres ocupan el 10,4 % de los puestos de directorio en América Latina, lo que indica un progreso lento en la igualdad de género. En 2018 fue del 7,9% y en 2016 del 7,2%. El informe dice que el 7,1 por ciento son directores financieros o CFO, y solo el 1,6 por ciento son directores ejecutivos. También destacó que la edad promedio de las mujeres que se desempeñaban como

miembros del directorio era de 62,2 años, frente a los 59,9 de los hombres. Las mujeres pasan 5,1 años en puestos de liderazgo en comparación con los 8,1 años de los hombres.

En Colombia, las mujeres ocupan el 18,7 % de los puestos gerenciales, incluido el 12,1 % en servicios financieros, una de las proporciones más altas de mujeres.

Por otro lado, la edad media de las mujeres en estos cargos es de 60,3 años frente a los 61,3 años de los hombres, y la duración del consejo es de 5,6 y 76 años, respectivamente. “Aumentó el número de iniciativas para promover la igualdad y la diversidad en las instituciones públicas y privadas colombianas. Por primera vez se eligió a una mujer como vicepresidenta y se creó una comisión presidencial para la igualdad de las mujeres. Sin embargo, deberán estar más comprometidos para tener más oportunidades de ejercer liderazgo e influencia dentro de la organización y cerrar la brecha más rápido”, dijo Jorge Hernández, socio director de Deloitte Spain Latin America Market Andes Risk Consulting.

El porcentaje de mujeres en cargos de liderazgo en el Perú es del 9,59%. En este caso, el tiempo de estancia fue de 4,8 años para las mujeres y de 10,8 años para los hombres. La edad media fue de 60,9 y 59,1 años, respectivamente. (2)

En el proceso de trabajo del Enfermero una de las herramientas más importantes es el Liderazgo; siendo lo más valioso el recurso humano. Reconociendo la relación que tiene el enfermero con el paciente (el arte de cuidar de los demás). Entendiéndose que la enfermera debe ser un líder, más no un jefe; practicando la equidad en la toma de decisiones, guiándose por la ética y la ley profesional, buscando la participación en la construcción de planes y proyectos; así podrá formar un equipo de trabajo con satisfacción profesional total. (1)

La responsabilidad que asume el personal de Enfermería es de dirigir el camino hacia el cambio. Debemos identificar nuevas estrategias y reconocimiento del problema de esa forma ejerceremos el Liderazgo. (2)

Europa registró que más del 50% de sus trabajadores van con alguna enfermedad a su centro laboral, la mayoría están relacionadas con el estrés laboral, convirtiéndose así en un problema de Salud Pública. Tanto así que anualmente se podría generar más de 16 millones de días de trabajo por descansos médicos, obteniendo casi el 44000 de personas sin acudir a su centro de labores, ocasionando pérdidas económicas a nivel mundial, esta situación genera cuantiosas pérdidas económicas en la producción del potencial humano.(3,4)

La calidad del clima laboral es de gran importancia para el bienestar de los trabajadores por tanto está relacionado con la productividad. Al obtener satisfacción por parte de los trabajadores su labor la desempeña de manera eficiente. (5)

A través del liderazgo la Enfermería experimenta los objetivos organizacionales y los relaciona con los objetivos del equipo de trabajo, pretendiendo así la optimización del desempeño profesional y ante todo una adecuada asistencia de Enfermería. (6)

La disconformidad en el equipo de salud es fija e ineludible. Por consecuencias son positivos o negativos para el grupo de trabajo. Las respuestas negativas del conflicto gremial suelen ser: inadecuada experiencia emocional, inoportuna toma de decisiones, deficientes vínculos laborales. Esto puede producir disminución en la productividad. Las respuestas positivas: la creatividad y la motivación incrementan, mejora la cooperación del grupo de trabajo, mejora la

comprensión y habrá mayor oportunidad de corregir errores. Aquí se manifiesta la obligación de tener un buen jefe que sea competente para detectar a tiempo la disconformidad y participar para que no se dañe el Clima laboral. (7)

La finalidad de realizar esta investigación es determinar si existe relación de los diferentes estilos de liderazgos con el clima laboral en el personal de Enfermería; siendo el lugar de estudio una institución castrense jerarquizada.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál será la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál será la relación entre Liderazgo Transformacional de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023?
- ¿Cuál será la relación entre Liderazgo Transaccional de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023?
- ¿Cuál será la relación entre Liderazgo Evitador de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre Liderazgo Transformacional de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023
- Identificar la relación entre Liderazgo Transaccional de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023
- Identificar la relación entre Liderazgo Evitador de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta presente investigación tiene el propósito de Determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Medicina Interna del H.N. P.N.P LUIS N. SAENZ. Con el fin de identificar los tipos de liderazgo que se desarrolla dentro de la institución castrense. De acuerdo a la relación mejorar o fortalecer las relaciones del clima laboral del personal de enfermería de dicha institución. Al finalizar el proyecto se conocerán los estilos de liderazgos y el clima laboral más predominante en la institución.

- Resolución Ministerial N°143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional. (8)

1.4.2 Metodológica

La finalidad de este trabajo es determinar los objetivos propuestos mediante el uso de técnicas e instrumentos ya validados en relación con el tema de estudio. Los participantes del desarrollo de los instrumentos serán los licenciados de enfermería del área de medicina interna del H.N P.N.P Luis N. Sáenz. Se utilizarán 2 instrumentos: “Estilos de liderazgo”. Autor: Castro A,

Nader M y Casullo M y el “Cuestionario de Clima Laboral La Escala CL-SPC” fue diseñada y elaborada por Palma (2004) (10)

1.4.3 Práctica

En esta etapa determinaremos cómo influyen los tipos de liderazgo en la relación al clima laboral. Los resultados que obtendremos a través de los instrumentos del estudio nos permitirán implementar estrategias de mejora del clima laboral en el personal de licenciados de enfermería del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz.

1.5 Limitaciones de la investigación

Este presente estudio se ejecutará en el periodo de tiempo de enero-abril 2023

El objeto de estudio es el personal de Licenciados de Enfermería del Servicio de Medicina Interna del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz ubicado en Jesús María.

Se utilizará las técnicas e instrumentos validados con relación al tema de estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Zeta, et al (2020) en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre el liderazgo de servicio y liderazgo de servicio. El estudio transeccional, de tipo explicativo, diseño no experimental. Participaron 60 trabajadores entre varones y mujeres. Aplicaron el cuestionario de satisfacción Weiss. Resultado, anuncio la satisfacción con una significancia de Sig. <0,000, indicando que el clima laboral está más relacionado. Concluyen que las correlaciones entre las 2 variables son directas y significativas, la satisfacción coopera con las dimensiones del liderazgo de servicio. (11)

Boada. (2017) en su investigación tuvo por objetivo “Identificar el manejo de los estilos de liderazgo y clima laboral”. Realizo un tipo de investigación descriptivo relacional con diseño no experimental. Como muestra 101 personas. Se aplicaron 2 instrumentos “Test de estilos de liderazgo”: que mide el interés del administrador por las tareas y personas, evidenciando el carácter bidimensional, ambos tienen análisis de validez y confiabilidad. El porcentaje mayor de jefes de un área emplea el estilo de liderazgo Misionero obtiene 80% de incidencia, generando una cultura organizacional donde los colaboradores ejecutan su labor sin presión de sus jefes, al contrario, son ellos quienes sustentan el control de sus labores para cuando sea solicitado. Concluyen que la causa del Clima Laboral entre los trabajadores de Northospital que más se opera es el Estilo de Liderazgo Misionero y lo que produce una satisfacción mayor de los trabajadores del Northospital es el Involucramiento Laboral. (12)

Pons y Ramos. (2012) en su investigación tuvieron como objetivo “determinar la relación que existe entre práctica de gestión y estilos de liderazgo”. Se realizó un estudio correlacional mediante la técnica del cuestionario a 458 empleados pertenecientes a 16 empresas sus edades entre 29 y 44 años. Se aplicaron 2 instrumentos, ambos están validados y tienen confiabilidad. Según el estudio (46.1%) damas y (47.6%) varones. La edad media es 36.9 años y entre los 29 y 44 años se reúne el 50%. En la empresa la antigüedad media es 10.8 años y entre los 2 y 18 años se tiene el 50% de antigüedad comprendida. Los operarios abarcan el 14.8%, los administrativos el 21.2%, los técnicos el 41.7%; se considera en la clase de supervisores, jefes, gerentes y directores el 15.1% y el resto se ubica en distintos puestos distintos a los propuesto el 3.3%. Tienen un vínculo laboral indefinida ocupa el 72.5%, mientras tanto la relación de tipo temporal ocupa el 18.3%. Los resultados alcanzados fortalecen la relación obteniendo una organización innovadora. El clima es comprendido como renovador cuando los trabajadores de la organización observan que este les permite intervenir eficientemente y los instruye para promover nuevas habilidades. (13)

Cuadra y Beloso. (2008). Este presente estudio tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre satisfacción y liderazgo”. Desarrollo en estudio mediante un diseño Ex –post-facto con variables intervalares., teniendo como muestra 149 empleados del sector público y privado. Se utilizaron 2 instrumentos uno que mide el Grado de Supervisión del Líder (cercanía de Supervisión) y el Clima Laboral se utilizó el instrumento elaborado por Cuadra y Veloso (hostilidad, bienestar, ambiente laboral, conflicto, estructura, reconocimiento, compañerismo y amistad.) (14)

Torres (2013) en su investigación tuvo por objetivo “Describir los estilos de liderazgo situacional presentes en las enfermeras de los servicios de hospitalización y cuidados intensivos según la teoría de Hersey y Blanchard y determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las variables laborales”. Estudio descriptivo de corte transversal, cuya población y muestra fueron 107 enfermeras que laboran en área clínica de los servicios de hospitalización y cuidados intensivos de 2 instituciones de salud. Se utilizó el instrumento de liderazgo situacional Dr. Herman Bachheimer aplicado al personal de enfermería. Las enfermeras de hospitalización (61) y cuidados intensivos (46) presentan principalmente un estilo de liderazgo guiar (35,4%), seguido del estilo participativo (33,9%) y directivo (27,9%). El estilo delegativo (2,8%) no está presente en las enfermeras clínicas. No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el tiempo de estar laborando en la institución. Se encontró relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el tiempo de experiencia en el área clínica, evidenciado por una p de 0,011. El estilo de liderazgo predominante en las enfermeras de hospitalización es guiar y en las enfermeras de cuidados intensivos es participativo. (15)

Nacionales

Alfaro. (2019) teniendo como objetivo “determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (Cenan)”. Su finalidad fue básica, descriptivo correlacional y cuantitativa de naturaleza. Son 77 trabajadores del Cenan como objeto de estudio, solo se consideró 65 como muestra. Ambos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad. El nivel alto 18.5%, nivel medio 80.0% y bajo nivel 1.5%, indicando la no contribución en la percepción de la satisfacción laboral; a nivel medio 75%, las insatisfacciones conllevan a un mal liderazgo

realizado por el líder, lo cual genera un clima laboral hostil. La investigación llega a la conclusión que en el Cenán hay una correlación opuesta de los estilos de liderazgo benevolente y autoritario coercitivo, constatando que el Cenán existe una correlación opuesta de los estilos de liderazgo autoritario coercitivo y benevolente en relación de la satisfacción laboral del personal. (16)

Salvador. (2017) cuyo objetivo es “determinar la relación que existe entre clima laboral y liderazgo”. Realizo un tipo de investigación descriptivo relacional con diseño no experimental; aplicó a 65 colaboradores de la empresa. Consta con 2 cuestionarios uno sobre Liderazgo (líder autocrático y democrático) y otro sobre Clima Laboral (estructura, responsabilidad, recompensa, reto, relaciones, cooperación, conflicto e identidad) ambos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad. Vemos que 38 colaboradores hacen el 58.5% refiere que prevalece un medio nivel de liderazgo, 15 colaboradores hacen 23.1% de alto nivel y 12 colaboradores hacen un 18.5% de bajo nivel. Por lo cual llegamos a la conclusión que hay un nivel medio de liderazgo según refieren sus trabajadores. El investigador concluye que el liderazgo tiene una relación significativa con el clima laboral de los trabajadores de la empresa. (17)

Cainicela y Bonilla. (2017). En su investigación tuvieron como objetivo “determinar la relación que existe entre clima organizacional y liderazgo interpersonal”. Realizo un tipo de investigación descriptivo relacional con diseño no experimental. Tenemos una muestra de 303 enfermeras de distintas áreas; se utilizaron 2 instrumentos liderazgo interpersonal (trabajo en equipo y destrezas gerenciales) y clima organizacional (escala de sinceridad) tiene su test de confiabilidad y validez. El 77.8% tiene un nivel moderado de Liderazgo Interpersonal, mientras el 22,2% tiene un nivel alto de liderazgo interpersonal que desarrolla una capacidad gerencial

adecuada. El trabajo concluye que las jefas de enfermeras no hay relación entre el liderazgo interpersonal con el clima organizacional. (18)

Rodríguez. (2017) La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el clima laboral en los profesionales de la salud en el área de Padomi, EsSalud, Lima 2017. La población estuvo conformada por 92 profesionales trabajadores de Padomi de EsSalud, la muestra fue de 79, en quienes se ha estudiado las variables liderazgo y clima laboral, el método que se empleó en la investigación fue hipotético-deductivo, esta investigación fue descriptiva, correlacional, transaccional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, aplicó los cuestionarios de liderazgo de Bass, O, y clima laboral de Palma, M , ambos con escala de Likert; Como resultado se observó que el valor de la significancia fue menor que el valor propuesto ($p=0,000<0,05$). por lo que se rechazó la hipótesis nula afirmando relación significativa entre el liderazgo y el clima laboral en los trabajadores del PADOMI, EsSalud, 2017. Esta relación fue de nivel moderado ($r = 0,549$) y directa, interpretándose como que a mayor liderazgo entonces mejor clima laboral.(19)

Alave. (2011) este estudio tiene por objetivo “determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y estilo de liderazgo”. Realizo este estudio “descriptivo correlacional, no experimental.” Con un total de 196 participantes. Se utilizaron 2 instrumentos Estilos de liderazgo (autoritario, democrático, paternalista, participativo, liberal) y satisfacción laboral (puesto laboral, unidad de dirección, interacción en el trabajo, condición ambiental, recurso, reconocimiento e información) ya se encuentran validados y con confiabilidad. Se obtuvieron como resultados de la variable de estilos de liderazgo hay predominancia del estilo autoritario en los gerentes encontrándose 3,96 del valor medio; la gerencia de la administración obtuvo el valor más

elevado de 4,33 y en gerencia comercial obtuvo el valor más bajo de 3,33. En conclusión los Estilos de liderazgo democráticos caracterizan a los gerentes, continuando los estilos de liderazgo participativos 4,04 y los que menos los caracterizan son los estilos de liderazgo liberales. (20)

2.2 Bases teóricas

Teorías del Liderazgo

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el que un líder alienta, inspira y motiva a los empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa. Es un estilo de gestión que tiene como objetivo dar a los empleados más oportunidades para ser creativos, mirar hacia el futuro y buscar nuevas soluciones a viejos problemas. Los empleados en la vía del liderazgo también estarán preparados para convertirse en líderes transformacionales a través de la tutoría y la capacitación.

El concepto de liderazgo transformacional comenzó con James W. Downton Abbey fue ampliada en 1973 por James Burns en 1978. En 1985, el investigador Bernard M. Bass amplía aún más este concepto y enfatiza que los estilos de liderazgo transformacional son las características de los profesionales con una personalidad, visión y expectativas tan fuertes que son capaces de influir en cambios positivos en las percepciones, motivaciones y expectativas de los socios involucrados. Trabajan en equipo.

Según Bass, estas son las características de los líderes transformacionales que los distinguen de otros estilos de liderazgo. Un líder transformacional es alguien que:

Promueve la motivación de los seguidores y el desarrollo positivo. Hacer cumplir los estándares éticos dentro de la organización y animar a otros a hacer lo mismo. Crear un ambiente de trabajo ético con valores, prioridades y estándares claros. Construya una cultura corporativa animando a los empleados a cambiar de una actitud egoísta a una actitud profesional. Enfatiza la autenticidad, la colaboración y la comunicación abierta. Proporcione capacitación y orientación, pero permita que los empleados tomen decisiones y asuman tareas. Vale la pena señalar que un líder transformacional se destaca no solo porque tiene un alto nivel de habilidades de gestión empresarial, sino más importante porque tiene suficiente confianza e influencia para comprender profundamente el papel de cada empresa en el campo del cambio. Es importante recalcar que este tipo de transformación del liderazgo se refleja en el individuo, el equipo y por supuesto la organización, ya que generan cambios en la estructura empresarial y la cultura corporativa.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

La gestión transaccional en las empresas siempre ha existido, pero no fue hasta 1978 que el economista James McGregor Byrne teorizó las características de dos estilos principales de dirección según su criterio. Estos dos modelos se pueden dividir en dos grandes partes: gestión transformacional y gestión transaccional. Gestión de transacciones. .

Según esta diferencia, el transaccional manager asumirá un papel más pasivo y se encargará de fomentar el interés y el afán de superación entre los empleados. Vale la pena señalar que el famoso sociólogo Max Weber ya en 1910-1920. había definido este estilo de liderazgo en la década de 1990, pero no utilizó el término "transaccional".

Actualmente, la gestión transaccional se practica principalmente en empresas que tienen una estructura muy definida y siempre involucran los mismos procesos (a menudo casi regularmente). En estas empresas, los empleados pueden quedarse estancados y no esforzarse por mejorar el desempeño.

Así, las principales características de un líder transaccional son la racionalidad, la honestidad, la voluntad de delegar y la capacidad de motivar a los subordinados.

LIDERAZGO EVITADOR

Córdova M. (2014) es un liderazgo evitador, aquella persona que le da poca importancia y evita tomar decisiones. Prefiere mantener distancia a algún problema suscitado.

Pacsi, A.; Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2014).mencionó que este estilo de liderazgo nació de la escasez. El compromiso del líder, sus principales características desinterés y falta de apoyo de seguidores que le hacen.

Naderam M. un Kastro A. (2007), caracterizado por un liderazgo evitador como una persona que no quiere participar en la toma de decisiones, evasión de responsabilidad y falta de autoridad. Éste liderazgo refleja ineficiencia e ineficacia.

Estilos de Liderazgo

Definición de Liderazgo

El Diccionario de la Lengua Española (1986), define a Liderazgo como administración de un grupo político, una asociación o cualquier grupo colectivo. Condición de líder. Ejercicio de las actividades del líder. Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito. (19)

Según Esing: la definición se construye a raíz de las combinaciones propias: “El liderazgo es una serie de competencias profesionales que tienen como intención el desarrollo competencial

de otros individuos para, mediante el uso de una comunicación eficiente, dirigirlos óptimamente a la consecución de las metas y objetivos marcados por una determinada estrategia”. (20)

Es muy controversial la definición de Liderazgo la cual ha ocasionado en el interior de la Literatura Científica que son distintas interpretaciones, diferentes autores han tratado la temática. Así, “Fiedler” (1961) citado por “Kreitner y Kinicki” (1997), los actos subjetivos dan estructura en el poder de un grupo se considera liderazgo. Se desarrolla por medio de una constelación de conexión entre los colaboradores de la asociación y el líder generan una unidad estructurada. El líder debe contar con características esenciales la tendencia a la unidad, seguridad y la satisfacción de cubrir necesidades del grupo. (21)

ESTILOS DE LIDERAZGO

Liderazgo Transformacional

Es la virtud de una o varias personas de intervenir verdaderamente en el avance y crecimiento de las personas que trabajan. Desde otra perspectiva, es la facultad que tiene una o muchas personas de contribuir efectivamente en las conductas de otros, así mismo los que con su posición han incentivado el progreso y desarrollo de los sujetos del entorno laboral, lo han realizado a través del ejercicio conocido como liderazgo transformacional. Es muy probable que a lo largo de los años han existido individuos que definen las fases de otras, se evidencia al llegar a la etapa adulta o productiva, ya que el conocimiento está en constante desarrollo.

Los padres en la crianza nos transmiten valores fundamentales que nos ayudaran en el desarrollo de nuestra formación profesional, eso no quiere decir que en la edad adulta no vayamos adquiriendo nuevas prácticas o valores, que contribuyan a mejorar nuestras habilidades tanto personales, sociales y técnicas, elementos básicos del liderazgo. (22)

Características de un líder transformacional

Considera muchas cualidades carismáticas, lo que la distingue es su habilidad de repercutir sobre otros, el individuo debe tener noción de sus actos, capacidad de enseñanza y de impulsar la acción. Con la amenaza de equivocarse. El líder transformacional comprende que sola hay una forma de instruirse es la práctica, hasta que no haya errores. Refleja el futuro a largo plazo, sabe que se vienen colosales reformas que toman su tiempo, el ser paciente es una característica esencial. Por último, no todos los individuos pueden ser un líder transformacional, lo mejor es aprender a reconocerlos, utilizará al máximo su inteligencia, práctica y prudencia, y multiplicar a los individuos que requieran ser movilizadas favorablemente. (22)

¿Por qué es importante un liderazgo transformacional?

Es simple, si un individuo se somete a una vivencia donde su líder lo traslade, debe inspirar y alentar a ser mejor, la capacidad de un nuevo líder, puede traspasar los mismos a otros individuos. El resultado debe ser multiplicador. Es diferente, si un individuo reconoce una mala experiencia, suele ser desfavorable, autoritario o rígido. Asimismo, atravesar por una vivencia de haber sido guiado por un líder transformador puede colaborar en la resolución de obstáculos concerniente con la aptitud. Podemos poner como ejemplo a un grupo de estudiantes del nivel secundario al momento de escoger sus estudios universitarios. Así mismo se debe optar centro de crecimiento de la profesión. (22)

Liderazgo transaccional

Se considera al incentivo para generar motivación en los trabajadores. No es sencillo el aprendizaje del líder, uno de los puntos más para lograr un liderazgo es la experiencia. Así mismo, los individuos que empiezan en la dirección de individuos y organizaciones, constantemente se usan los recursos que tienen a la mano para el logro de sus propósitos que la

organización espera de los individuos, los incentivos son unos de esos recursos y los castigos son sanciones. (22)

Liderar bajo incentivos

se encuentra diferencias según lo definido por la asociación como entidad, este caso es situacional. El líder escogerá una herramienta adecuada que se use para conseguir lo deseado. Por ejemplo, podemos suponer un cierre de año, y hay una víspera de una festividad; es necesario ejecutar la actividad, pero tenemos el tiempo en contra, ejerciendo un liderazgo transaccional puede ser pedir a los colaboradores hacer horas extras y a cambio un día libre después de la festividad; con el objetivo de cumplir con la actividad. (22)

Liderar bajo el castigo

Al ejecutar los recursos presupuestados se establece la meta y al concluir la fecha se debería haber cumplido, por lo tanto, se debería castigar sino se cumplió la meta en el tiempo establecido, desestimando los recursos designados. Se pone una cláusula donde el no cumplimiento de estas actividades genere un descuento. El concepto es que los individuos se adelanten a esto acatando todo el presupuesto y culminen el año calmados y sin temor de no recibir el dinero programado. (22)

Características de un líder transaccional

Los incentivos influyen en el rendimiento de los individuos.

El individuo debe tener claro las metas de la organización en la que labora. Siempre con los objetivos presentes. Deben ser capaces de identificar el esfuerzo y reconocerlo, por lo tanto, homenajearlo. Debe estar apto para no tomar en cuenta los inconvenientes pasados actuar de forma objetiva los errores y castigarlos adecuadamente.

La comunicación debe ser clara y concisa entre los individuos para así prevenir disturbios.

Debe haber seguridad entre todos los colaboradores para que sepan obedecer órdenes sin titubear que puedan realizar algo incorrecto. Crear estrategias para compartirlos con los colaboradores acerca de la visión para el logro de los objetivos. (22)

Ventajas:

Si el colaborador desempeña responsablemente sus funciones, será atribuido el reconocimiento a través del aumento por su motivación.

“Los incentivos favorecen los objetivos logrados en la organización.”

Permite identificar al mejor colaborador.

“Reconoce explícitamente el objetivo, distanciándose de metas sujetas a explicación.”

“La ejecución del objetivo genera el desarrollo sostenido.”

Desventajas:

“características individualistas, dificulta el trabajo en equipo.”

“Al ser los objetivos demasiados estrictos, pueden ocasionar desacierto en los colaboradores.”

“El colaborador al no percibir que el líder como un compañero, la relación es profesional.”

Encontrar tareas delimitadas, genera abandono del proceso innovador.

Así mismo, el liderazgo transaccional existe mientras haya aquel estímulo de incentivo o castigo, pero se oculta al instante en su ausencia, por lo que de forma paralela es indispensable formar otras habilidades que permitan conducir correctamente la organización. (22)

Ejemplo

El colaborador en el área de organización son homenajeados al cumplir con los objetivos establecidos por la organización. Y los que no lo hayan cumplido sean sancionados.

El encargo del grupo de colaboradores será quien premie o sancione con una base a su criterio o los indicadores establecidos. El encargado de este grupo será un líder transaccional. (22)

Liderazgo Evitador

Se añaden a la vez varios estilos, investigando la totalidad en los juicios la integridad en las decisiones y acciones sobre los colaboradores. Aquí se plantea los deberes, fortaleciendo el vínculo entre colaboradores procedentes de diversas culturas, pensamientos, formaciones y edades. Buscan, coherentemente, edificar un sistema de actividades libres e inclusivas, intentando erradicar algún tipo de suspicacia en relación al objetivo. En la actualidad el liderazgo liberal ha ejercido fuerza con el aumento de la tecnología, redes sociales, donde se preserva la libre expresión. En este enfoque, ha instruido líderes de buen juicio que aducen una sociedad libre capaz de establecer sus correlaciones en fundamento al respeto y tolerancia. (22)

Características de un líder liberal

“No le interesa admitir sus desaciertos.”

“Busca la verdad en sus compañeros.”

“Restringe en dar su opinión.”

“Reconoce la seguridad en colaboradores diferentes.”

“Acentúa la confianza en sí mismo y su autoestima elevada.”

Ventajas:

“El colaborador siente tranquilidad porque puede expresar libremente sus ideas.”

“Se genera incremento motivacional.”

“Se obtiene perfeccionamiento productivo.”

“Se ejerce un desempeño de calidad debido a que los colaboradores están capacitados.”

Desventajas:

“No se ejerce autoridad ante el colaborador.”

“Al no tener cierta independencia, es dificultoso resolver conflictos.”

“Las tareas individuales no permite el espíritu de equipo.”

“Entorpece el logro de los objetivos debido a la independencia de los colaboradores de la organización.” (22)

Ejemplo de liderazgo liberal

El trabajo en equipo conformado por 10 colaboradores, se plantea diferentes puntos de vista, siendo valorados o estimados por un líder. Se les brindara de dar su opinión para generar la función respectiva para la obtención del objetivo oportuno. De este modo, se considera que la mejor forma de lograr una meta es haciendo sentir al colaborador escuchado y valorado en su forma de realizar cada labor. (22)

Clima laboral

BASE TEORICA

La teoría de Maslow

Se puede aplicar fácilmente en el entorno laboral. Para los empleados, el viaje comienza con la satisfacción de necesidades en un nivel inferior (fisiología y seguridad). Por lo general, cuando una persona quiere un trabajo, está muy preocupada por el salario. Pero la empresa no solo necesita una fuente de ingresos, la empresa necesita brindar condiciones y un lugar donde se pueda trabajar, como una oficina o local donde se pueda comer y/o descansar (necesidades fisiológicas). Una vez satisfechas estas necesidades primarias, los empleados son responsables de instalarse y establecer recursos fijos y un ambiente de trabajo seguro y estable (seguridad). Por un lado, los empleados esperan una vida saludable, por ejemplo ciertas garantías en materia de prevención de riesgos y seguridad laboral (medidas preventivas, higiene, ergonomía...). Además, encontrará y conservará su trabajo en función de la estabilidad financiera de la empresa, la consolidación de la industria y la confianza que la gerencia transmite tanto externamente (mercado) como internamente (empleados). Por lo tanto, el empleado guiará su

decisión para encontrar un desarrollo de carrera confiable que proteja sus intereses. Una vez alcanzados estos niveles básicos, el empleado querrá satisfacer sus necesidades de atracción. Las relaciones en el lugar de trabajo son necesarias y eficaces. Cuando una empresa fomenta la colaboración entre sus empleados, mejora el rendimiento y crea un buen ambiente de trabajo. La comunicación es importante cuando se ejecuta un programa corporativo; los empleados necesitan sentirse valorados para fomentar un sentido de pertenencia. El empleado entonces desarrollará un nuevo impulso y buscará el éxito en el trabajo, es decir: buscará el reconocimiento en el trabajo. Un profesional aumenta su confianza cuando los beneficios de su trabajo son reconocidos por la empresa y sus compañeros. Las impresiones de los demás sobre sí mismo y los suyos propios son positivas y fortalecerán su personalidad y lo llevarán en una dirección posible: al éxito.

En el último nivel alcanzable, el nivel de autorrealización, el empleado quiere tener éxito a nivel personal, y para ello debe convertirse en un experto en lo que hace. Es posible que necesite un trabajo exigente o un entorno menos regulado para dar rienda suelta a su creatividad y resolver problemas a su manera. Las empresas son conscientes de que los empleados pueden aportar y generar ideas para la mejora empresarial, lo que proporcionará un entorno propicio para encontrar el potencial de los empleados.

CLIMA LABORAL

Es el lugar, físico y humano es donde se realiza las tareas encomendadas. Incorpora desde la manera de socializarse entre los colaboradores para la confianza de los mismos. Por lo tanto, es el método en el que se desempeña una labor. Necesitando de la sociedad y calidad de dicho entorno, esto puede ser bueno. En este sentido, el clima laboral tiene un impacto en la organización, y a la vez los colaboradores. Un colaborador puede realizar su labor aun alto o bajo rendimiento, en función a este. Al crear un adecuado clima laboral en la organización

incrementa el desarrollo del trabajo. Así mismo, es un elemento vital en el logro de las metas planteadas. (23)

Se destaca los factores a continuación:

“La característica laboral.”

“Individualismo del colaborador.”

“Característica de la ejecución en el trabajo.”

Las características dependen del clima laboral que tenga la organización, mediante ello se puede medir una serie de factores integrados. Poseer un adecuado clima laboral en una organización es indispensable. El comentario sobre clima laboral promueve la optimización en la organización, generando influencias que permita destacar la importancia dentro del entorno organizacional y colaboradores: (23)

“Incremento de producción.”

“Ahorro de costos.”

“Destaca las decisiones tomadas.”

“Fomentar los vínculos entre el colaborador y el jefe.”

“Fortalecimiento laboral.”

“Disminución del ausentismo.”

“Incrementa la motivación del colaborador.”

“Destaca la creatividad.”

“Facilidad para comunicarse.”

“Mejorías en la salud empresarial.”

“Favorece los objetivos cumplidos.”

Dichas ventajas optimizan el clima laboral en la organización. Por lo tanto, un buen clima laboral genera un ambiente hacia la mejora continua, siendo de vital importancia. (23)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1:

Existe relación entre Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales enfermería de un hospital– LIMA 2023

H0:

No existe relación entre Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023

2.3.2 Hipótesis específicas

- La relación entre Liderazgo Transformacional de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023
- La relación entre Liderazgo Transaccional de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023
- La relación entre Liderazgo Evitador de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El presente proyecto es de enfoque cuantitativo, Hipotético - deductivo.

3.2. Enfoque investigativo

Cuantitativo

3.3. Tipo de investigación

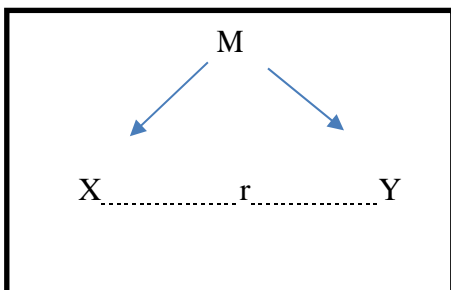
Aplicada

Alcance: Correlacional

3.4. Diseño de la investigación

Es no Experimental, corresponde al diseño descriptivo correlacional. De corte transversal, correlacional.

Se representara de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra.

X: (Estilos de Liderazgo).

Y: (Clima Laboral).

r: relación.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Contamos con una población de 80 enfermeras del servicio de Medicina Interna del HN PNP Luis N. Saenz entre personal con grado y civiles

Número muestra final (n):

Es 80 enfermeras del servicio de Medicina Interna del HN PNP Luis N. Sáenz entre personal con grado y civiles.

Siendo una muestra censal , por ser toda la población.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Incluirán a Personal Licenciado de Enfermería en Medicina Interna del H.N. P.N.P Luis N. Sáenz entre personal con grado y civiles.

Personal Licenciado de Enfermería del área de Medicina Interna del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz.

Exclusión:

Se excluirán del estudio al personal Licenciado de Enfermería del servicio de Medicina Interna del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz que se encuentre de licencia por maternidad y/o salud; vacaciones reglamentarias.

Se excluirán al personal Licenciado de Enfermería que no pertenezca al Servicio de Medicina Interna del C.H. P.N.P. Luis N. Sáenz.

Se excluirán al personal Licenciados de Enfermería que no desempeñen la labor asistencial en el Servicio de Medicina Interna del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estilos de Liderazgo

Definición Operacional: Es la capacidad del individuo en determinar su talento, emociones y metas en la realización personal. , es la manera cómo influye el líder en la labor diaria de sus colaboradores para el logro de los objetivos y metas trazadas de las instituciones como es en el caso de salud.

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Liderazgo Transformacional	1. “Gracia, motivacion inspiradora, intelecto estimulado, individualiza las consideraciones”	1. 3, 21, 33, 34, 19, 22, 24 4,15,23,25,28,29,30 13,14,17	Ordinal	Dominio Alto
2. Liderazgo Transaccional	2. “Premios eventuales, direccionamiento singular”.	2. 8, 10,11,12,16 2,5,7,9,18,26		Dominio Medio
3. Liderazgo Evitador	3. “Laissez- Faire”.	3. 1,6,20,27,31,32		Dominio Bajo

Variable 2: Clima Laboral

Definición Operacional: Es el lugar, físico en donde se realiza tareas asignadas. Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización o grupo de trabajo y que influyen directamente sobre su conducta.

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Clima Laboral	1. Autorealización	1. 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinal	Bueno
	2. Involucramiento laboral	2. 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47		Regular
	3. Supervisión	3. 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48		Malo
	4. Comunicación	4. 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49		
	5. Condiciones laborales	5. 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Encuesta: Cuestionario

3.7.2. Descripción

Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID - A)

El cuestionario de Estilo de Liderazgo (CELID – A), fue elaborado por Castro Solano, Nader y Casullo en el año 2004 es una versión argentina con una confiabilidad de 0.60 y 0.75, se basaron para su elaboración de la adaptación española del MLQ realizada por Morales y Molero (1995), este se basó en el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) elaborada por Bass y Avolio (1985 y 1990). El CELID –A, consta de 34 ítem y formato de respuesta tipo Likert que van de 1 (en total desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). (24)

Cuestionario de Clima Laboral

En la etapa de ajuste final de la Escala CL -SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable. (25)

3.7.3. Validación

Se utilizó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A) y Clima Laboral (la escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por Palma 2004).

Los citados son consolidados en el proyecto a través de las técnicas de validación:

- a) Validación contenido: La bibliografía según las normas Vancouver.
- b) El cálculo de la confiabilidad fue de: Instrumento de CELID-A “coeficiente Alpha de Cronbach” cuyo valor obtenido fue 0.60 y 0.75 e Instrumento de Escala de Clima Laboral CL-SPC “coeficiente Alpha de Cronbach” cuyo valor obtenido fue .97 y .90.

Ambos cuestionarios han sido validados con anterioridad para su aplicación se ha mantenido su origen, no se ha realizado ninguna modificación. La validez de cada uno de los instrumentos nos ha permitido redactar conclusiones y evaluar las hipótesis que empleamos las escalas como instrumento utilizando una escala como herramienta de medición.

3.7.4. Confiabilidad

Según Hernández et al. (2018) indica el nivel de confianza del instrumento (p.200). Se utilizó 20 colaboradores para la prueba piloto, teniendo las mismas características de la población. La confiabilidad es 0,889 para estilos de liderazgo y clima laboral de 0,948, se concluye que los instrumentos muestran confiabilidad muy alta. Se pueden evidenciar en el anexo N°4.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el office 2019 en redactar la investigación y el SPSS V.25 para analizar los datos recolectados, obteniendo de los resultados descriptivos e inferenciales.

3.9. Aspectos éticos

Se ha desarrollado todo el estudio bajo los principios de las normas de investigación que ajusta adecuadamente al cuidado y control de la información expuesto por los colaboradores, en este sentido las confidencialidades de los datos son debidamente resguardados, según Ley N° 29733.

Autonomía: Este principio permite al profesional tener la capacidad de decidir su participación en el estudio, a través del consentimiento informado.

Beneficencia: La información obtenida será utilizada para realizar proyecto y/o estrategias de mejoras en relación al tema de estudio

No maleficencia: Se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Justicia: Todos los participantes, tienen la misma dignidad ante cualquier circunstancia y por tanto son merecedoras de igual consideración y respeto.

(Anexo N°6)

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

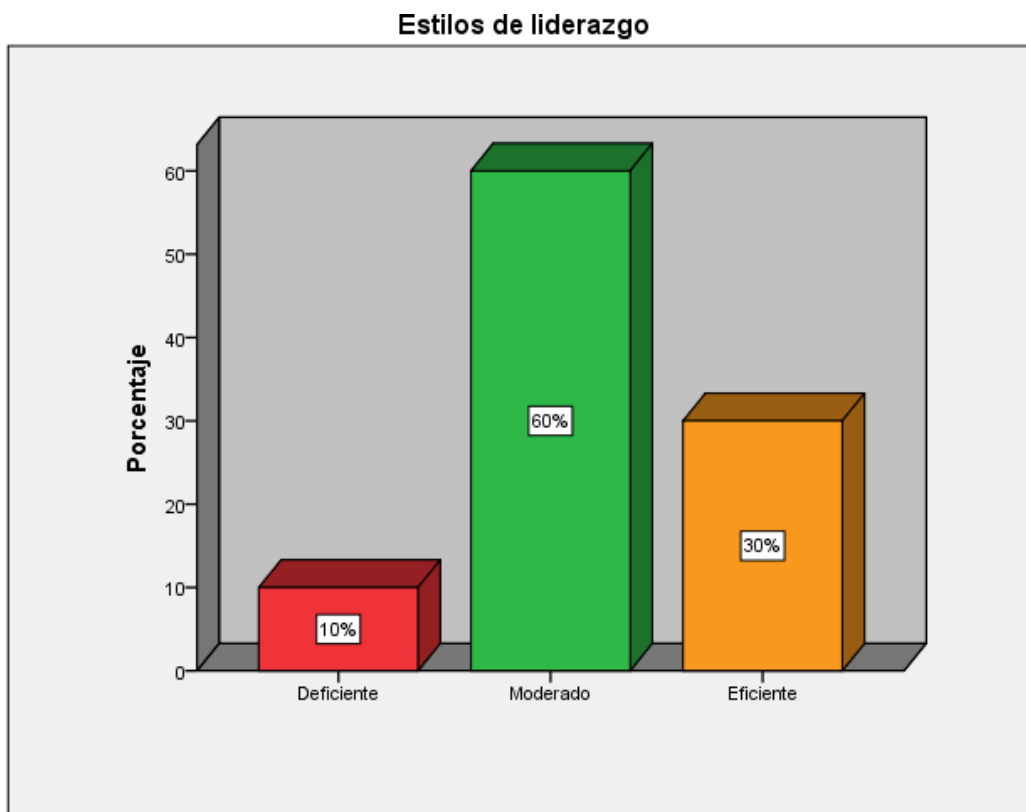
Tabla 1

“Estilos de liderazgo”

	F	%
Deficiente	8	10%
Moderado	48	60%
Eficiente	24	30%
Total	80	100%

Nota: Base de datos (Ver anexo)

Figura 1. “Distribución porcentual de la variable estilos de liderazgo”



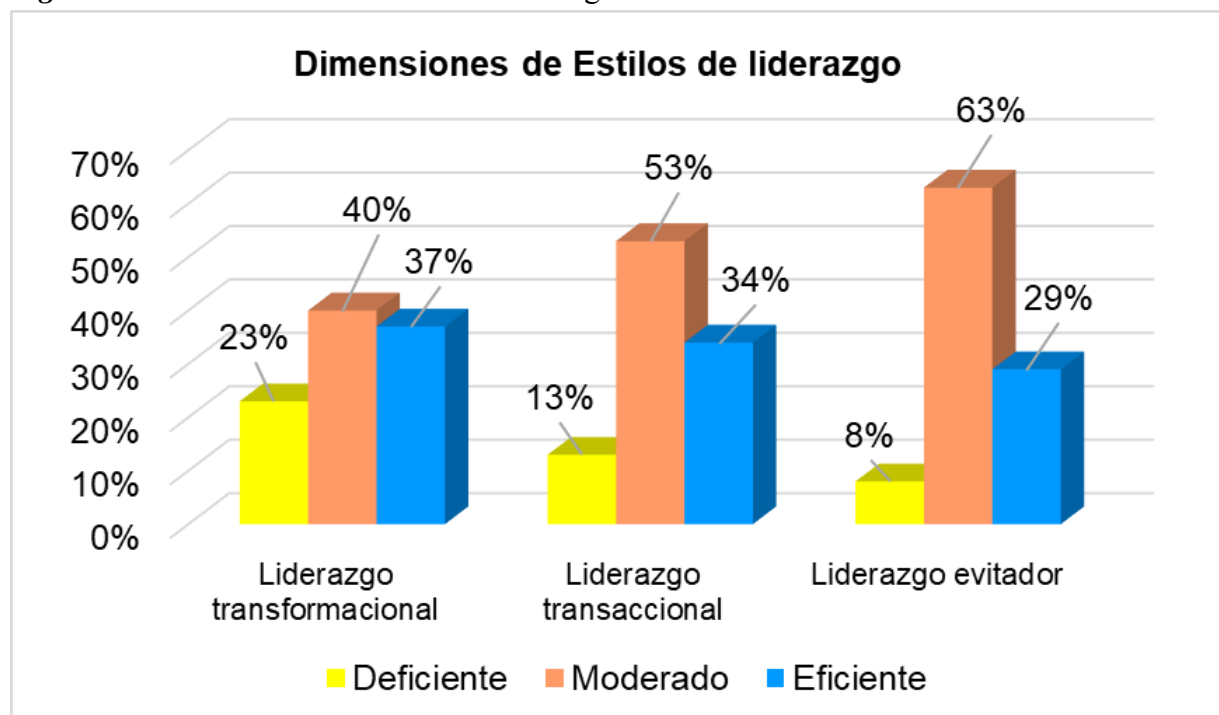
En la tabla 1 y la figura 1, se perciben que el 10%, que representa 8 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima, hacen estilos de liderazgo en un nivel deficiente, mientras que el 60% (48) se encuentran en un nivel moderado y el 30% (24) profesionales de enfermería se ubican en un nivel eficiente.

A continuación, las dimensiones de estilos de liderazgo

Tabla 2
“Dimensiones de estilos de liderazgo”

	Liderazgo transformacional		Liderazgo transaccional		Liderazgo evitador	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	18	23%	10	13%	6	8%
Moderado	32	40%	42	53%	50	63%
Eficiente	30	37%	28	34%	24	29%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Figura 2. “Dimensiones de estilos de liderazgo”



Del 23%, que representa 18 enfermeros se ubica en liderazgo transformacional en un nivel deficiente, el 40% (32) en el moderado y 37% (30) profesionales de enfermería en un nivel eficiente.

El 13%, que representa 10 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima se encuentran en la dimensión liderazgo transaccional en un nivel deficiente, el 53% (42) en el moderado y 34% (28) profesionales de enfermería en un nivel eficiente.

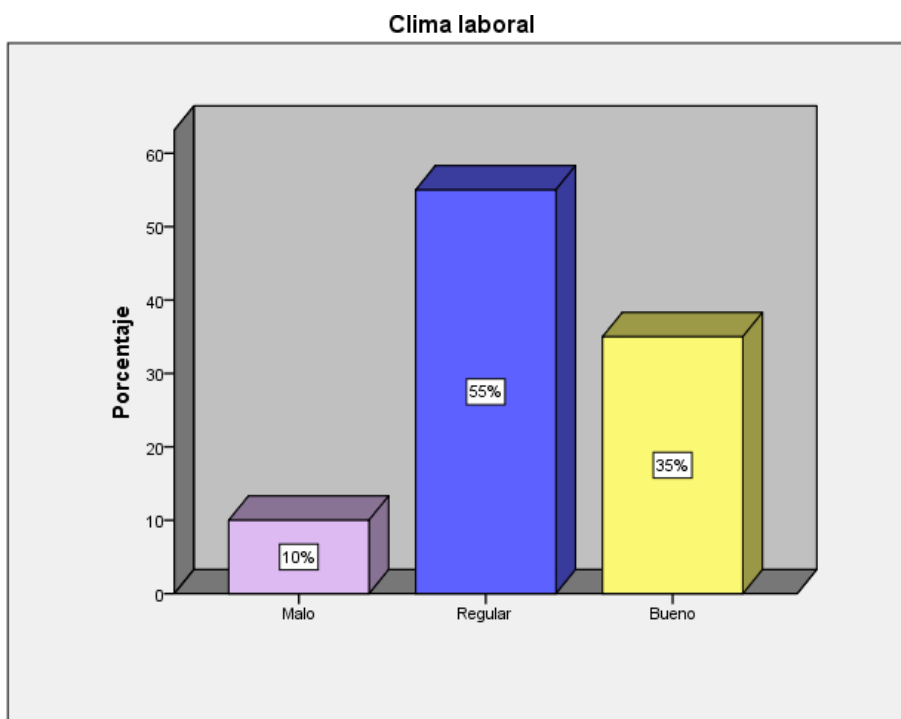
El 8%, que representa 6 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima se encuentran en la dimensión liderazgo evitador en un nivel deficiente, el 63% (50) en el moderado y 29% (24) profesionales de enfermería en un nivel eficiente.

Tabla 3
“Clima laboral”

	F	%
Malo	8	10%
Regular	44	55%
Bueno	28	35%
Total	80	100%

Nota: Base de datos (Ver anexo)

Figura 3. “Distribución porcentual del variable clima laboral”



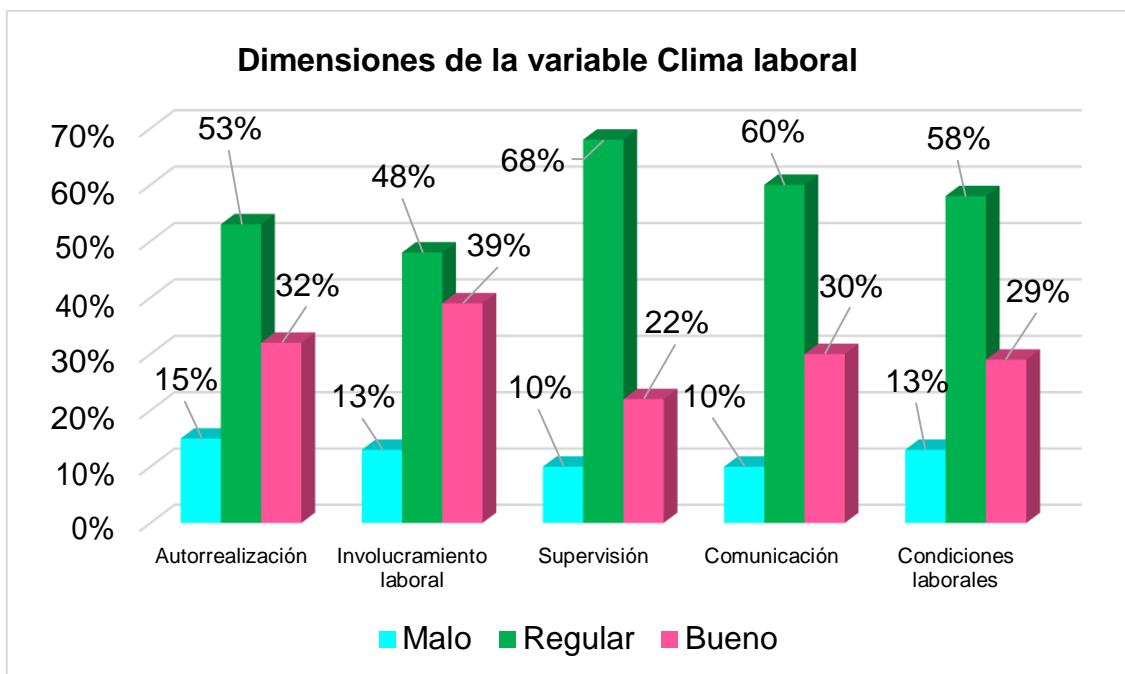
En la tabla 3 y la figura 3, se perciben que el 10%, que representa 8 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima, hacen clima laboral en un nivel malo, mientras que el 55% (44) se encuentran en un nivel regular y el 35% (28) profesionales de enfermería se ubican en un nivel bueno.

A continuación, dimensiones de clima laboral

Tabla 4
“Dimensiones de clima laboral”

	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	12	15%	10	13%	8	10%	8	10%	10	13%
Regular	42	53%	38	48%	54	68%	48	60%	46	58%
Bueno	26	32%	32	39%	18	22%	24	30%	24	29%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Figura 4. “Distribución porcentual de las dimensiones de la variable clima laboral”



En la tabla 4 y la figura 4 se observa el 15%, que representa 12 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima se encuentran en la dimensión autorrealización en un nivel malo, el 53% (42) en el regular y 32% (26) profesionales de enfermería en un nivel bueno.

El 13%, que representa 10 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima se encuentran en la dimensión involucramiento laboral en un nivel malo, el 48% (38) en el regular y 39% (32) profesionales de enfermería en un nivel bueno.

El 10%, que representa 8 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima se encuentran en la dimensión supervisión en un nivel malo, el 68% (54) en el regular y 22% (18) profesionales de enfermería en un nivel bueno.

El 10%, que representa 8 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima se encuentran en la dimensión comunicación en un nivel malo, el 60% (48) en el regular y 30% (24) profesionales de enfermería en un nivel bueno.

El 13%, que representa 10 de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima se encuentran en la dimensión condiciones laborales en un nivel malo, el 58% (46) en el regular y 29% (24) profesionales de enfermería en un nivel bueno.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería, H.N. 2022.

H₁: Si existe relación significativa entre estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería, H.N. 2022.

Tabla 6

“Relación entre estilos de liderazgo y clima laboral”

		Estilos de liderazgo	Clima laboral	
R. de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefic. correl.	1,000	,592**
		Signif. (bil.)	.	,000
		N	80	80

En la tabla 6, indica magnitud moderada directa (RS= ,592); evidenciando que estilos de liderazgo y clima laboral existe relación significativa.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima laboral de los profesionales de enfermería, H.N. 2022.

H₁: Si existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima laboral de los profesionales de enfermería, H.N. 2022.

Tabla 7

“Relación entre liderazgo transformacional y clima laboral”

		Liderazgo transformacional	Clima laboral
	Coefic. correl.	1,000	,542**
R. de Spearman	Liderazgo transformacional	Signif. (bil.)	,000
	N	80	80

En la tabla 7, indica magnitud moderada directa (RS= ,542); evidenciando que estilos de liderazgo transformacional y clima laboral existe relación significativa.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo transaccional y clima laboral de los profesionales de enfermería, H.N. 2022.

H₁: Si existe relación significativa entre liderazgo transaccional y clima laboral de los profesionales de enfermería, H.N. 2022.

Tabla 8

“Relación entre liderazgo transaccional y clima laboral”

		Liderazgo transaccional	Clima laboral
	Coefic. correl.	1,000	,567**
R. de Spearman	Liderazgo transaccional	.	,000
	Signif. (bil.)		
	N	80	80

En la tabla 8, indica magnitud moderada directa ($R_S = ,567$); evidenciando que estilos de liderazgo transaccional y clima laboral existe relación significativa.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo evitador y clima laboral de los profesionales de enfermería, H.N. 2022.

H₁: Si existe relación significativa entre liderazgo evitador y clima laboral de los profesionales de enfermería, H.N. 2022.

Tabla 9

“Relación entre liderazgo evitador y clima laboral”

		Liderazgo evitador	Clima laboral
	Coefic. correl.	1,000	,518**
R. de Spearman	Liderazgo evitador	.	,000
	Signif. (bil.)		
	N	80	80

En la tabla 9, indica magnitud moderada directa (RS= ,518); evidenciando que estilos de liderazgo evitador y clima laboral existe relacion significativa.

4.1.3. Discusión de resultados

El inicio de la investigación partió del análisis de la situación problemática, donde se obtuvieron referencia de estudios anteriores en relación al tema de investigación.

El objetivo de la investigación es “Determinar la relación entre Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital– LIMA 2023”.

En relación a la hipótesis general, se obtuvo los resultados donde se reconoce la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral, profesionales de Enfermería del H.N. P.N.P Luis N. Sáenz, donde el 60% tiene un nivel moderado del estilo de liderazgo; mientras un 55% es un clima laboral regular. Por tanto se establece que si existe relación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral y por tanto se rechaza la hipótesis nula.

Del mismo modo en el estudio de Boada. (2017) en su investigación tuvo por objetivo “Identificar si el estilo de liderazgo manejado por los jefes de área se relaciona con el Clima Laboral”. Realizó un tipo de investigación descriptivo relacional con diseño no experimental. Como muestra 101 personas. Se aplicaron 2 instrumentos “Test de estilos de liderazgo”: que mide el interés del administrador por las tareas y personas, evidenciando el carácter bidimensional del liderazgo y Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo CL-SPC ambos tienen análisis de validez y confiabilidad. El porcentaje mayor de jefes de un área emplea el estilo de liderazgo Misionero obtiene 80% de incidencia, generando una cultura organizacional donde los colaboradores ejecutan su labor sin presión de sus jefes, al contrario, son ellos quienes sustentan el control de sus labores para cuando sea solicitado. Concluyen que la causa del Clima Laboral entre los trabajadores de Northospital que más se opera es el Estilo de Liderazgo

Misionero y lo que produce una satisfacción mayor de los trabajadores del Northospital es el Involucramiento Laboral. (12)

Podemos determinar que ambos trabajos son enfocados en salud, con los resultados obtenidos que los estilos de liderazgo llegan a influenciar en el clima laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Existe relación entre los Estilos de Liderazgo y Clima Laboral entre los profesionales de Enfermería del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz, Lima 2023 (RS=,592).
2. Existe relación entre el Estilo de Liderazgo Transformacional y Clima Laboral entre los profesionales de Enfermería del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz, Lima 2023 (RS=,542).
3. Existe relación entre el Estilo de Liderazgo Transaccional y Clima Laboral entre los profesionales de Enfermería del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz, Lima 2023 (RS=,567).
4. Existe relación entre el Estilo de Liderazgo Evitador y Clima Laboral entre los profesionales de Enfermería del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz, Lima 2023 (RS=,518).

5.2 Recomendaciones

- 1.- Al Departamento de Enfermería del H.N. P.N.P. Luis N. Sáenz incluir en sus programaciones anuales: capacitaciones y proyectos de mejora dirigida a los jefes de servicios y personal asistencial de la institución, acerca de los temas de Estilos de Liderazgo y Clima Laboral.
- 2.- A las jefaturas de servicio que ejercen liderazgo en el personal asistencial de enfermería, reconocer las habilidades y destrezas que desarrollan cada uno de ellos y optimizar el Clima Laboral del entorno.
- 3.- Realizar reuniones mensuales por servicios y/o áreas, donde el personal asistencial de enfermería pueda tener la confianza de manifestar sus disconformidades, estrategias de mejoras o alguna intercurencia suscitada en el ambiente laboral.
- 4.- El personal asistencial de enfermería debe tener la confianza de poder comunicarse con su líder, en el momento oportuno, creando un adecuado Clima Laboral.

REFERENCIAS

- 1.- Business Publications Spain S.L.Ticpymes. [internet] [consultado el 9 de abril 2023] disponible en: <https://www.ticpymes.es/tecnologia/noticias/1127524049504/86-de-trabajadores-considera-falta-liderazgo-directivos.1.html>
- 2.- Gestión. Management&Empleo. [internet] [consultado el 9 de abril 2023] disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mujeres-en-peru-apenas-con-959-de-representacion-en-cargos-de-liderazgo-en-empresas-noticia/?ref=gesr>

- 1.- Balsanelli P, Cunha O. Liderazgo en el contexto de la enfermería. Rev. esc. enfermería. USP [Internet]. Marzo de 2006 [consultado el 23 de enero de 2021]; 40 (1): 117-122. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342006000100017&lng=pt.
<https://doi.org/10.1590/S0080-62342006000100017>.
- 2.- Cortés J, Hernández M, Marchena T, Marqueti M, Nava M. Estilos de liderazgo en jefes de servicios de enfermería. Enf Neurol [internet]. 2012 [citado 25 de enero del 2021];12(2):84-94. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
- 3.- Holloway J. Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in a non-profit organization. [Internet] 2012;5(1):9-35.[Consultado : 17/02/2021]. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/ed4a/ed89ed55bff8f4466eb948e3fcd830221a02.pdf>
- 4.- Fernández C, Quintero N. Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Revicyhluz. [internet]2017; 22(77):56-74. [Consultado: 17/02/2021]. Disponible en:<http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/22498/22211>

5.- Inteligencia emocional. Perú. Campusvirtualromero.2019 [Internet].
<https://www.campusromero.pe/curso/inteligencia-emocional>. 2021 [citado 10 enero 2021].

6. Souza L, Ferreira A, Nunes R, Veloso O, Vieira A, Ramos H. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 Abr [citado 2021 Feb 18] ; 12(30): 268-280. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es.

7.- Clerc J, Saldivia A, Serrano M. LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA SOBRE EL CLIMA LABORAL [Internet]. 2006 [citado 18 febrero 2021]. Disponible en: https://www.academia.edu/attachments/48327649/download_file?st=MTYxMzcxNDEyNCwxNzkuNi4xOTcuMTUw&s=swp-splash-paper-cover

8.- Sistema de Gestión de la Calidad. Resolución Ministerial N°143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional. Diario Oficial El Peruano. 29 de Febrero del 2008.

9.- Avolio B, Bass B. Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: a multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*; vol. 6, N° 2; 199-218.[internet] 2008 [citado 2 junio 2021] disponible en <http://www.bsos.umd.edu/psyc/hanges/siop2000.pdf>

10.- Palma C. S. CL- SPC - CLIMA LABORAL [Internet]. 2004 [citado 28 mayo 2021].

Disponible en: <https://www.ulima.edu.pe/>

11.- Zeta A, Benites C, Jiménez R, Abanto L. Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. [internet] 2020 [citado 28 mayo 2021] disponible en

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500113

12.- Boada I. Liderazgo y Clima Laboral en CLINMEYD S.A. Northospital. [internet] 2017.

[citado 28 mayo del 2021] disponible en <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10019>

13.- Pons F, Ramos J. Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. Rev. psicol. trab. organ. [Internet]. 2012 Ago [citado 28 mayo 2021] ; 28(2): 81-98. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622012000200002&lng=es.

<https://dx.doi.org/10.5093/tr2012a7>

14.- Cuadra A, Veloso C. Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. [internet] 2010.[citado 28 de mayo 2021]

Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052010000100003>

15.- Torres C, Claudia C. Programa de Enfermería, Universidad de Santander UDES, Campus Universitario Lagos del Cacique, Bucramanga, Colombia. [internet] 2013. [citado 5 de abril

2023] Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2013.04.004>

16.- Alfaro P. Estilo de liderazgo del directivo y la satisfacción laboral del personal del centro nacional de alimentación y nutrición. [internet] 2015. [citado 30 mayo del 2021] Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39070>

17.- Salvador R. Liderazgo y clima laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la cobranza en Lima. [internet] 2017. [citado 30 mayo del 2021] Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8582/Salvador ERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18.- Cainicela M, Palomino R. Liderazgo interpersonal de las enfermeras Jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [internet] 2017. [citado el 30 de mayo del 2021] Disponible en <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/688>

19.- Rodriguez G, Juan M. Liderazgo y clima laboral en los profesionales de la salud del área PADOMI-EsSalud, Lima [internet] 2017. 2018.[citado 5 de abril 2023] disponible en; <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97664>

20.- Alave F. El estilo de liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de Saneamiento Tacna S.A. [internet] 2011. [citado el 30 de mayo 2021] Disponible en <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/779>

21.- Acosta Peña, J. C. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/ 1582

19.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [internet] 2021. [30 de mayo del 2021]. Disponible en <https://dle.rae.es>

20.- Fuentes E. 11 definiciones que describen la figura del líder. [internet] 2019. [citado el 30 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://liderexponencial.es/>

21.- Gómez C. Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos relevantes. [internet] 2000[30 de mayo del 2021]. Disponible en <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>

22.- Orellana P. Liderazgo autocrático. [internet] 2019. [citado el 30 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://economipedia.com/>

23.- Coll F. Clima laboral. [internet] 2020. [citado el 6 junio del 2021]. Disponible en <https://economipedia.com/>

24.- Nuñez S. Estilo De Liderazgo Y Competencias Para La Integración De Evidencia A La Toma De Decisiones En Jefes De La Red Salud Jauja [internet] 2018 [Citado El 13 De Abril Del 2023]. Disponible En: https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/30265/Nu%C3%91ez_Ss.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

25.- Palma S. Escala de Clima Laboral CL-SPC. Edición 1[internet] 2004. [Citado el 10 de abril del 2023] disponible

[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA CLIMA LABORAL CL SPC Manual 1o E
dici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

24.- Rabinowitz P. Notas sobre el Liderazgo. [internet] 2020. [citado el 6 de junio del 2021].

Disponible en: <https://ctb.ku.edu/es>

25.- Cruz L. Sánchez F. Bautista H. Velasco E. Relación entre el diseño del trabajo y la percepción del clima laboral con la productividad del departamento de servicios generales del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. [tesis]. Mexico.ITST;2010

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Tipo de Investigación
¿Cuál será la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima2022?	Determinar la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022.	H1: existe relación entre estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022. H0: no existe relación entre estilos de liderazgo y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022.	Estilos de Liderazgo Dimensiones: Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional Liderazgo Evitador	Cualitativo Método y diseño de la investigación Población
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	Variable 2	300 licenciados de enfermería
¿Cuál será la relación entre liderazgo transformacional y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima2022?	Identificar la relación entre liderazgo transformacional y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022.	La relación entre liderazgo transformacional y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022.	Clima Laboral Dimensiones: Autorrealización Involucramiento laboral	Muestra 80 licenciados de enfermería (Muestreo no probabilístico por conveniencia)
¿Cuál será la relación entre liderazgo transaccional y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima2022?	Identificar la relación entre liderazgo transaccional y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022		Supervisión Comunicación Condiciones Laborales	

<p>¿Cuál será la relación entre liderazgo evitador y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima2022?</p>	<p>Identificar la relacion entre liderazgo evitador y clima laboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022.</p>	<p>La relación entre liderazgo transaccional y clima laaboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022.</p> <p>La relación entre liderazgo evitador y clima laaboral de los profesionales de enfermería de un hospital- Lima 2022.</p>		
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO

Estilos de Liderazgo (CELID-A)

(1) Total desacuerdo
(2) Desacuerdo
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
(4) De acuerdo
(5) Total acuerdo con la afirmación

Ítem	1	2	3	4	5
1. "Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento".					
2. "No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien".					
3. "Se sienten orgullosos de trabajar conmigo".					
4. "Pongo especial énfasis en la resolución de los problemas antes de actuar".					
5. "Evito involucrarme en su trabajo".					
6. "No les digo donde mi situó en algunas ocasiones"					
7."Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona , no lo arregles"					
8. "Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo".					
9. "Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos"					

10. “Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo”.					
11. “Siempre que lo crean necesario pueden negociar conmigo lo obtendrán a cambio por su trabajo”.					
12. “Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo”.					
13. “Me preocupo de formar aquellos que lo necesitan”					
14. “Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas”					
15. “Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas”					
16. “Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación”					
17. “Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre que lo necesiten”					
18. “No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien”					
19. “Les doy charlas para motivarlos”.					
20. “Evito tomar decisiones”					
21. “Cuento con su respeto”					
22. “Potencio su motivación de éxito”					
23. “Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender”					
24. “Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos”					

25. "Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva"					
26. "Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio"					
27. "Soy difícil de encontrar cuando surge un problema"					
28. Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos"					
29. "Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos"					
30. "Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes"					
31. "Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas"					
32. "Es probable que esté ausente cuando se me necesita"					
33. "Tienen plena confianza en mí"					
34. "Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo"					

INSTRUMENTO

CLIMA LABORAL (La escala CL-SPC)

(1) Ninguno o nunca
(2) Poco
(3) Regular o algo
(4) Mucho
(5) Todo o siempre

ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1 Autorrealización					
1.-“Existen oportunidades de progresar en la institución.”					
2.-“Se siente compromiso con el éxito en la organización.”					
3.-“El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.”					
4.-“Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.”					

5.-“Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.”					
6.-“El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.”					
7.-“Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.”					
8.-“En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.”					
9.-“En mi oficina, la información fluye adecuadamente.”					
10.-“Los objetivos de trabajo son retadores.”					
Dimensión 2 Involucramiento Laboral					
11.-“Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.”					
12.-“Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.”					
13.-“La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.”					
14.-“En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.”					
15.-“Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.”					
16.-“Se valora los altos niveles de desempeño.”					
17.-“Los trabajadores están comprometidos con la organización.”					
18.-“Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.”					
19.-“Existen suficientes canales de comunicación.”					
20.-“El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo					

bien integrado”					
Dimensión 3 Supervisión					
21.- “Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.”					
22.- “En la oficina, se hace mejor las cosas cada día.”					
23.- “Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.”					
24.- “Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.”					
25.- “Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.”					
26.- “Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.”					
27.- “Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.”					
28.- “Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.”					
29.- “En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.”					
30.- “Existe buena administración de los recursos.”					
Dimensión 4 Comunicación					
31.- “Los jefes promueven la capacitación que se necesita.”					
32.- “Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.”					
33.- “Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.”					
34.- “La institución fomenta y promueve la comunicación					

interna.”					
35.-“La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.”					
36.-“La empresa promueve el desarrollo del personal.”					
37.-“Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.”					
38.-“Los objetivos del trabajo están claramente definidos.”					
39.-“El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.”					
40.-“Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.”					
Dimensión 5 Condiciones Laborales					
41.-“Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.”					
42.-“Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.”					
43.-“El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.”					
44.-“Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas.”					
45.-“Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.”					
46.- “Se reconocen los logros del trabajo.”					
47.- “La organización es una buena opción para alcanzar calidad					

de vida laboral.”					
48.-“Existe un trato justo en la empresa.”					
49.- “Se conocen los avances en otras áreas de la organización.”					
50.-“La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.”					

Anexo 3: Validez del instrumento (si el curso lo indica o para egresados)

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento (si el curso lo indica o para egresados)

Resultado de confiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	112,90	475,674	,432	,885
Preg.02	112,45	462,997	,683	,881
Preg.03	112,50	458,684	,693	,880
Preg.04	112,70	452,116	,749	,879
Preg.05	111,95	502,471	-,031	,892
Preg.06	112,65	482,134	,315	,887
Preg.07	112,65	489,187	,184	,890
Preg.08	113,00	477,368	,399	,886
Preg.09	112,90	467,253	,517	,884
Preg.10	112,75	456,829	,713	,880
Preg.11	112,90	456,726	,657	,881
Preg.12	112,60	488,884	,137	,892
Preg.13	112,30	474,221	,449	,885
Preg.14	112,35	468,976	,521	,884

Preg.15	112,65	473,292	,430	,885
Preg.16	112,60	488,884	,137	,892
Preg.17	112,30	474,221	,449	,885
Preg.18	112,35	468,976	,521	,884
Preg.19	112,65	473,292	,430	,885
Preg.20	112,35	468,976	,521	,884
Preg.21	112,85	486,976	,192	,890
Preg.22	112,80	493,326	,095	,892
Preg.23	111,65	498,976	,028	,892
Preg.24	112,80	471,326	,456	,885
Preg.25	112,75	456,829	,713	,880
Preg.26	113,15	481,503	,266	,889
Preg.27	112,65	489,187	,184	,890
Preg.28	113,00	477,368	,399	,886
Preg.29	112,90	467,253	,517	,884
Preg.30	112,75	456,829	,713	,880
Preg.31	112,90	456,726	,657	,881
Preg.32	112,60	488,884	,137	,892
Preg.33	112,30	474,221	,449	,885
Preg.34	113,05	474,050	,388	,886

Base de datos prueba piloto – Instrumento de medición de estilos de liderazgo

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34		
Sujetos																																				
Enc. 01	3	4	3	5	5	3	4	3	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	2	5	4		
Enc. 02	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	5	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3		
Enc. 03	5	5	5	4	4	5	2	5	3	5	4	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	5	5	3	5	4	2	5	3	5	4	1	3	3		
Enc. 04	3	3	3	2	5	3	5	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	3	2	5	2	3	3	2	5	5	2		
Enc. 05	4	2	4	3	4	4	1	2	2	4	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	2	2	4	3	1	5	5	
Enc. 06	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	1	2	2		
Enc. 07	2	3	3	2	5	2	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	2	3	2	2	3	2	5	5	2	
Enc. 08	2	4	3	5	5	2	3	2	2	3	5	5	5	3	2	5	5	3	2	3	2	3	5	5	3	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	
Enc. 09	2	2	1	1	4	2	5	5	1	1	5	1	4	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
Enc. 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Enc. 11	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	
Enc. 12	5	2	3	2	3	5	2	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	2	
Enc. 13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
Enc. 14	2	5	5	5	5	2	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	5	3	3	2	3	2	5	5	3	
Enc. 15	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	5	5	5	2	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	2	
Enc. 16	2	4	3	5	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	5	2	4	3	4	3	4	3	2	5	2	3	1	4	3	5	3	5	5	2	2	
Enc. 17	2	2	1	1	4	2	5	3	1	1	1	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	5	5	1	1	5	5	3	1	1	1	4	2	1		
Enc. 18	4	5	5	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5	4	2	3	4	5	4	4	4	5			
Enc. 19	2	3	3	2	5	5	2	2	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5	1	3	2	2	2	2	3	2	5	2	1		
Enc. 20	2	5	5	5	1	4	5	2	5	5	5	1	4	5	2	1	4	5	2	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	5	1	4	1		

Resultado de confiabilidad del instrumento de clima laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	169,90	1444,305	,378	,948
P02	169,60	1542,674	-,411	,953
P03	169,30	1446,432	,419	,948
P04	170,05	1472,471	,136	,950
P05	169,70	1420,537	,653	,947
P06	169,45	1414,155	,757	,946
P07	169,85	1410,029	,729	,946
P08	169,80	1398,274	,794	,946
P09	168,55	1479,313	,281	,949
P10	169,50	1427,632	,564	,947
P11	170,05	1430,682	,423	,948

P12	169,50	1446,368	,388	,948
P13	169,95	1432,155	,515	,947
P14	169,65	1406,029	,732	,946
P15	169,85	1410,029	,729	,946
P16	169,70	1393,379	,794	,946
P17	169,05	1488,787	-,003	,950
P18	169,30	1429,484	,540	,947
P19	169,75	1426,092	,528	,947
P20	169,65	1413,818	,696	,946
P21	169,75	1476,303	,110	,950
P22	169,45	1414,155	,757	,946
P23	169,85	1410,029	,729	,946
P24	169,80	1398,274	,794	,946
P25	168,55	1479,313	,281	,949
P26	169,50	1427,632	,564	,947
P27	170,05	1430,682	,423	,948
P28	169,50	1446,368	,388	,948
P29	169,95	1432,155	,515	,947
P30	169,65	1406,029	,732	,946
P31	169,85	1410,029	,729	,946
P32	169,70	1393,379	,794	,946
P33	169,05	1488,787	-,003	,950
P34	169,30	1429,484	,540	,947
P35	169,75	1426,092	,528	,947
P36	169,65	1413,818	,696	,946
P37	169,75	1476,303	,110	,950
P38	169,45	1414,155	,757	,946
P39	169,85	1410,029	,729	,946
P40	169,80	1398,274	,794	,946
P41	168,55	1479,313	,281	,949
P42	169,50	1427,632	,564	,947
P43	170,05	1430,682	,423	,948
P44	169,50	1446,368	,388	,948
P45	169,95	1432,155	,515	,947
P46	169,65	1406,029	,732	,946
P47	169,85	1410,029	,729	,946
P48	169,70	1393,379	,794	,946

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética *(solo para egresados)*

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tóme el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital-Lima2023.

Nombre del investigador principal: Lic. Rojas Yataco Fiorella E.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre Estilos de Liderazgo y Clima Laboral

Participantes: Profesionales de enfermería

Participación: Voluntaria

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Contribuir en adquirir nuevas estrategias de mejora.

Inconvenientes y riesgos: la pandemia dificultó la participación.

Costo por participar: Sin costo

Remuneración por participar: Es voluntario

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo fioeli2510@gmail.com y teléfono 993626300

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad:

Correo electrónico personalo institucional:

Teléfono de referencia del participante:.....

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en la **PRUEBA PILOTO** del estudio de investigación en salud para la maestría de Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas. Asimismo, los resultados (no mencionando nombres, dirección, ni ningún dato que pueda asociar a los participantes en forma individual) serán publicados en formato de publicación científica (tesis posgrado/artículo científico) y de divulgación científica.

Título del proyecto:

Nombre del investigador principal: Fiorella Elizabeth Rojas Yataco

Propósito del estudio: obtener datos preliminares para la validación del instrumento para el estudio que tiene por objetivo “Determinar la relación entre Estilos de Liderazgo y Clima Laboral de los profesionales de enfermería de un hospital – Lima 2023”.

Participantes: 20 profesionales de enfermería

Participación: Voluntaria

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: dificultad para la obtención de datos.

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: fioeli2510@gmail.com y 993626300

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. Asimismo, certifico haber recibido una copia de este documento. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad (años):

Correo electrónico personalo institucional:

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**

(solo para egresados)

ACUSE DE REGISTRO DE DOCUMENTO

Estimado/a FIORELLA ELIZABETH ROJAS YATACO:

Hago de su conocimiento el **CARGO DE RECEPCIÓN** de su documento ingresado el **09/02/2023** con el **ASUNTO** : PERMISO PARA RECOLECTAR DATOS ENHOSPITAL CENTRAL, el mismo que ha sido registrado con éxito en la Mesa de Partes Digital de la **DIRECCION DE SANIDAD POLICIAL** de la Policía Nacional del Perú, A continuación usted podrá hacer seguimiento a su trámite de considerarlo pertinente a través del siguiente enlace:<https://www.mininter.gob.pe/content/consulta-tramite-sige>

Debiendo ingresar:

- Número de RUD (Registro Único Digital): 20230116671
- Contraseña: DUBN

Atentamente,
SARMIENTO VALENZUELA, JESUS
Mesa de Partes Digital
Policía Nacional del Perú
E-mail: mpd@mininter.gob.pe

IMPORTANTE:

Este es un correo electrónico enviado por un servicio de correo automático, por favor **NO RESPONDA** este correo. Las respuestas a esta cuenta de correo no son consultadas ni contestadas.

"Este mensaje de correo electrónico y/o el material adjunto puede contener información confidencial o legalmente protegida por la Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales, y es de uso exclusivo de la(s) persona(s) a quién(es) se dirige. Si no es usted el destinatario indicado, queda notificado de que la lectura, utilización, divulgación y/o copia puede estar prohibida en virtud de la legislación vigente, si usted recibe este mensaje por error por favor notificarlo al remitente y elimine toda la información"

Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales *(si hubiera)*

NOMBRE DEL PROYECTO:

PROBLEMA A TRATAR:

POSIBLE ORIGENES:

A QUIÉN AFECTA: (cuándo, dónde, frecuencia y magnitud del impacto).

ACCIONES Y ESTRATEGIAS: (actividades)

OBJETIVO:

HERRAMIENTAS:

EVALUACIÓN: (indicadores, instrumentos)

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin