



FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Liderazgo y clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos hospital público de Lima Metropolitana,
2023

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por

Autora: Lic. Jaramillo Avendaño, Glicet

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5257-4585>

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

Línea De Investigación

Cuidados De Enfermería

Lima – Perú

2023

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

Yo,... **JARAMILLO AVENDAÑO GLICET** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA UNIDAD CUIDADOS INTENSIVOS HOSPITAL PUBLICO DE LIMA METROPOLITANA, 2023”**Asesorado por la docente: Mg. Lic Luis Miguel Camarena Chamaya DNI ... 46992019 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4147-5011> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:354832968 _____ 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

Firma de autor 2

JARAMILLO AVENDAÑO GLICET Nombres y apellidos del Egresado

DNI:70360834

DNI:



Firma

Mg. Lic Luis Miguel Camarena Chamaya

DNI:46992019

Lima, 12 de mayo de 2024

**LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA UNIDAD CUIDADOS INTENSIVOS
HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2023**

DEDICATORIA

A Dios por darme la dicha de ver uno de mis más grandes sueños hecho realidad por iluminar mi camino, por acompañarme día a día, sustentarme y brindarme salud, fortaleza y sabiduría que necesitaba para enfrentar cada obstáculo presentado en esta etapa.

A mi madre quien fue y sigue siendo mi más grande inspiración para luchar día a día y ser cada vez mejor persona, por ser un ejemplo para seguir, por ser una guerrera, gracias por el amor

A mis hermanos gracias por el apoyo incondicional por sus palabras de ánimo y sus buenos deseos has sido mi motivo para superar cada obstáculo.

A mi pareja Gerardo M. por apoyarme en todo este proceso incondicionalmente por cada palabra de aliento, cada consejo y cada momento compartido, por siempre haber estado a mi lado.

AGRADECIMIENTO:

Gracias a mi universidad por haberme aceptado ser parte de ella y permitido forjarme y desarrollarme en mi especialidad, a todas aquellas personas que fueron participe en este proceso, los docentes de poder brindarme conocimientos y su apoyo para poder seguir adelante día a día y culminar con éxito este proceso de estudio.

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	9
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13

1.3.2	Objetivos específicos	13
1.4	Justificación de la investigación	15
1.4.1	Teórica	15
1.4.2	Metodológica	14
1.4.3	Práctica	16
1.5	Delimitación de la investigación	16
1.5.1	Temporal	16
1.5.2	Espacial	16
1.5.3	Recursos	16
2.	MARCO TEORICO	17
2.1	Antecedentes	17
2.2	Bases teóricas	20
2.3	Formulación de hipótesis	26
2.3.1	Hipótesis general	26
2.3.2	Hipótesis específica	27
3.	METODOLOGIA	29
3.1	Método de la investigación	29
3.2	Enfoque de la investigación	29
3.3	Tipo de investigación	29
3.4	Diseño de la investigación	29
3.5	Población, muestra y muestreo	30
3.6	Variables	31
3.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1.	Técnica	33
3.7.2.	Descripción de instrumentos	33

3.7.3. Validación	34
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9 Aspectos éticos	37
4. ASPECTOS ASMINISTRATIVOS	39
4.1 Cronograma de actividades	39
4.2 Presupuesto	40
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	41
Anexos	47
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Cuestionario Liderazgo	50
Anexo 3: Cuestionario Clima Organizacional	53
Anexo 4: Consentimiento informado	56

RESUMEN

El objetivo general del presente estudio plantea determinar la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en el profesional de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos Hospital Público de Lima Metropolitano, 2023. En cuanto a la metodología, será de enfoque cuantitativo, hipotético deductivo y de carácter correlacional debido al interés por encontrar una asociación entre variables. Será de tipo aplicada porque procura analizar la relación entre variables. Los instrumentos de Liderazgo y Clima organizacional presentan índice de confiabilidad, los mismos que fueron validados por la Dra. Mancha en su estudio Liderazgo y Clima Organizacional Percibido por el Profesional de Enfermería Dirección Regional de Salud del Callao año 2019, para la aplicación en la población

representativa, en el personal de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional. Para contrastar la relación entre variables, se utilizará el paquete estadístico SPSS los cuales fundamentaran a través de la prueba de contrastación de hipótesis. La realización de esta contribución establece que el liderazgo y el Clima Organizacional están relacionados por la forma en la que interactúan todo el personal de enfermería, ya que cada percepción es única y diferente. Así mismo, el Clima Organizacional en el trabajo se verá alterado de forma negativa, por no tener un adecuado Liderazgo ya sea por diversos factores internos y externos dentro de la organización, estos factores que de alguna manera generan motivación del colaborador y el cumplimiento de los objetivos.

Palabras claves: Liderazgo, Clima Organizacional, Enfermería, trabajo en equipo, empatía, mejora continua.

ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship that exists between leadership and organizational climate in the nursing staff who work in the intensive care unit Hospital Público de Lima Metropolitan, 2023. The research will be developed under the rules of the hypothetical deductive method, with a quantitative and correlational approach due to the interest in finding an association between variables. It will be applied because it seeks to analyze the relationship between variables, it is cross-sectional and prospective. The Leadership and Organizational Climate instruments present a reliability index, which were validated by Dr. Mancha in her study Leadership and Organizational Climate Perceived by the Nursing Professional Regional Health Directorate of Callao in 2019, for application in the representative population. , in the nursing staff who work in the intensive care unit of a National

Hospital. To contrast the relationship between variables, the SPSS statistical package will be used, which will be substantiated through the hypothesis contrast test. The realization of this contribution establishes that leadership and Organizational Climate are related by the way in which all nursing staff interact, since each perception is unique and different. Likewise, the Organizational Climate at work will be altered in a negative way, due to not having adequate Leadership, either due to various internal and external factors within the organization, these factors that somehow generate motivation of the collaborator and compliance with the objectives. goals.

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

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El liderazgo eficaz implica priorizar la comprensión como un aspecto crucial del crecimiento de la gestión. La capacidad y aptitud de los miembros del equipo impactan directamente en la satisfacción laboral y la calidad de los servicios prestados. El liderazgo se define como la capacidad de mejorar los servicios, comprender el contexto e involucrar a todas las partes interesadas, incluidos los empleados, con el propósito final de promover resultados favorables para los usuarios (1).

En ese sentido, es importante mencionar cuan influyente llega a ser la manera en que el líder ejerce su labor en las relaciones laborales de los trabajadores. Si este se da de manera positiva, se verá reflejado en la competitividad y productividad de la empresa. Adicional a ello, se presentará un clima organizacional positivo, brindando beneficios al grupo de trabajo, así como impulsando al desarrollo de estas (2).

Como se evidencia, tanto el clima organizacional y liderazgo siempre se encontrarán relacionados. Si esta relación se da de manera adecuada, puede beneficiar a la empresa y trabajadores. (3)

Es importante mencionar que, en la actualidad, el liderazgo global se enfrenta a cinco desafíos importantes los cuales son globalización, tecnología e innovación, crecimiento de la población, recursos humanos diversos y la protección del medio ambiente. Estos desafíos requieren que los líderes estén atentos al panorama en constante cambio y estén dispuestos a realizar cambios en sus organizaciones en consecuencia, sin dejar de mantener sus valores al frente de sus decisiones. Es importante también mencionar que existe una crisis de identidad debido a la erosión de las normas tradicionales, que es una cuestión apremiante que debe abordarse. (4)

Al evaluar el impacto del liderazgo en el lugar de trabajo a nivel nacional, se revela que el 75% de las organizaciones exhiben un estilo de liderazgo democrático que fomenta la participación de los empleados. Además, el 70,83% de las organizaciones reportan que su cohesión reduce las rivalidades sindicales. Además, el 98,61% de los empleadores cree que la honestidad contribuye a tener relaciones laborales positivas. En el 83,33% de los casos, una dirección de liderazgo democrático se refleja en la tranquilidad de los colaboradores. La

comodidad también es un factor que contribuye a la motivación de los empleados, tal y como afirma el 87,50% de las organizaciones. Finalmente, aproximadamente el 65,11% de las organizaciones reportan un efecto positivo del liderazgo en el clima organizacional general (5).

La presencia de complejas habilidades de liderazgo entre el personal de enfermería puede generar ambigüedad de roles y conflictos internos. La existencia de múltiples enfermeras que poseen tales habilidades puede causar incertidumbre con respecto a las responsabilidades de toma de decisiones, dando lugar a tensiones y luchas de poder entre enfermeras con diferentes estilos de liderazgo. Además, la carga que supone tomar decisiones complejas puede provocar conflictos interpersonales y animosidad entre compañeros, como se observa en diversos estudios (6).

Si enfocamos el liderazgo en Salud, se ha evidenciado que existe una relación positivos de este y la calidad del cuidado, satisfacción del paciente, así como el mejor rendimiento del financiamiento de las entidades de salud. Con respecto al personal de enfermería, con el paso del tiempo se ha promovido la práctica del liderazgo efectivo para la mejora en los resultados de la atención. (7). En este grupo de salud, el liderazgo es considerado una competencia básica, el cual le sirve como modelo que influye, guía, motiva y dirige a sus pares para lograr un clima organizacional adecuado. (8).

Así mismo, no se puede subestimar la importancia de un liderazgo eficaz en enfermería. Es crucial para mejorar los resultados de los pacientes, ya que mejora la comunicación entre los proveedores de atención médica, fomenta la implementación de en medidas de seguridad del paciente y fomenta la adopción de prácticas basadas en evidencia. (9)

El liderazgo y las condiciones laborales óptimas presentes en el Hospital Público de Lima metropolitana representan una amenaza significativa para la salud y el bienestar del personal de enfermería. calidad de la atención al paciente, mantenimiento de equipos médicos, moral de los empleados y conflictos interpersonales que surgen de prácticas laborales ineficaces. Estas posibles consecuencias deben abordarse de inmediato para evitar daños mayores. Para lograr esto, es crucial identificar el estilo de liderazgo del colaborador de salud en cuidados críticos y evaluar su impacto en el clima organizacional. Surge entonces la siguiente pregunta:

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el liderazgo y clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

1. ¿Cómo se relaciona la dimensión interés de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?
2. ¿Cómo se relaciona la dimensión visión de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?
3. ¿Cómo se relaciona la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?

4. ¿Cómo se relaciona la dimensión competencias de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?
5. ¿Cómo se relaciona la dimensión compromiso de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?
6. ¿Cómo se relaciona la dimensión sinceridad de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?
7. ¿Cómo se relaciona la dimensión ambición de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?
8. ¿Cómo se relaciona la dimensión conocimiento de sí mismo de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?
9. ¿Cómo se relaciona la dimensión entusiasmo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

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

1.3.2 Objetivo específico

1. Identificar como se relaciona la dimensión interés de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.
2. Identificar como se relaciona la dimensión visión de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.
3. Identificar como se relaciona la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.
4. Identificar como se relaciona la dimensión competencias de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.
5. Identificar como se relaciona la dimensión compromiso de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.
6. Identificar como se relaciona la dimensión sinceridad de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.
7. Identificar como se relaciona la dimensión ambición de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.
8. Identificar como se relaciona la dimensión conocimiento de sí mismo de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.

9. Identificar como se relaciona la dimensión entusiasmo de liderazgo con el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana - 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El Liderazgo es una de las competencias básicas del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos. La dinámica de ese servicio, más los problemas que sugieren día con día ya se por la gran cantidad de paciente o falta de personal, son factores que pueden afectar en el clima organizacional del área. En la presente investigación se empleará la teoría del Liderazgo Transformacional que ejerce el profesional de Enfermería y como este se puede relacionar con el clima organizacional

1.4.2 Metodológica

Para este proyecto se utilizará el método de investigación: hipotético deductivo, el enfoque es: cuantitativo, el tipo de investigación es: aplicada, el diseño es: observacional de nivel correlacional, esta metodología permitirá que se estudie adecuadamente de las variables. Para la recolección de datos, se empleará instrumentos ya aplicados en otras investigaciones, esto mejorará la validez y confiabilidad de estos para investigaciones posteriores.

1.4.3 Práctica

El trabajo que ejerce el profesional de enfermería implica que ejerza muchas veces la labor de líder, ya sea para organizar a otros profesionales o a sus pares. El ejercer

esta función de manera adecuada puede influir en el clima organizacional de dicho servicio. Es por ello, que el resultado de la investigación podrá servir como base de información o antecedente de estudio para futuras investigaciones relacionados al tema ya que este aún no ha sido muy estudiado en el área de cuidados críticos.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

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

1.5.2 Espacial

La investigación se realizará en un Hospital Público, situada en Lima capital y distrito de Cercado de Lima.

1.5.3 Recursos

En el presente proyecto de investigación se contará con la participación de 80 licenciados en enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

Farag et al. (10) en el 2021, realizaron una investigación en Egipto cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el clima organizacional y la mejora continua de la calidad, y explorar cómo el liderazgo estratégico media esta relación”. Su estudio fue cuantitativo, de alcance correlacional. Mediante la encuesta estudio una muestra de 165 profesores de la Facultad de Medicina. Los hallazgos revelaron que el liderazgo estratégico juega un papel

mediador importante entre el clima organizacional y la gestión continua de la calidad. El estudio recomienda que se debe prestar más atención al clima organizacional en los entornos universitarios y enfatiza que la alta dirección debe crear un clima apropiado que fomente la mejora de la calidad. En última instancia, el estudio sugiere que el clima organizacional se puede mejorar mediante el liderazgo estratégico (10).

Hernandez et al. (11) en 2020, realizó una investigación en México cuyo objetivo fue “Determinar los estilos de liderazgo y clima organizacional sobre la base de la comunicación, que prevalece en los trabajadores que laboran en un instituto de salud pública mexicano del centro del país”. El estudio fue descriptivo, correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 152 trabajadores y 16 directivos a quienes se les aplicó un solo instrumento para medir las dos variables, dicho instrumento presento una validación y confiabilidad aceptables. Los resultados mostraron que el 39% de los subordinados manifestó un clima organizacional bueno y el 40% del directivo, un nivel regular. En cuanto a la rama a la que pertenecían, el 55% de los subordinados percibieron un clima organizacional de regular o pobre. Con respecto al tipo de liderazgo, el 44% manifestaron que se encontraban ante un liderazgo autócrata consultado, mientras que el 50% de personal directivo, un liderazgo administrado de consensos. Los resultados concluyen que, ante la presencia de niveles bajos de clima organizacional, se resaltan los problemas de comunicación. Favoreciendo a que no se evidencie una óptima comunicación entre trabajadores y jefes, siendo una de las consecuencias inestabilidad en el clima organizacional propiciada por el tipo de liderazgo que se ejerce.

Gonzales (12) en el 2021 realizó un estudio en Argentina cuyo objetivo fue “describir la percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería en un hospital público”. La metodología empleada fue observacional, descriptiva. La muestra estuvo conformada por 70 enfermeras a quienes se les aplicó dos instrumentos previamente validados. Los resultados mostraron que los profesionales de

enfermería percibían distintos tipos de liderazgo, en donde ninguno era el predominante sobre los demás. Sin embargo, se identificó que el liderazgo transformacional y transaccional presentaron menos viabilidad. Con respecto al clima laboral, se evidenció la presencia de indicadores como autorrealización, comunicación, condiciones laborales e involucramiento en el trabajo. La conclusión a la que se llegó en la investigación fue que existe una relación estrecha entre el liderazgo y el clima organizacional.

ANTECEDENTES NACIONALES

Porras (13) en el 2023 realizó un estudio cuyo objetivo fue “determinar de qué manera se relaciona el liderazgo y el clima organizacional en el personal de enfermería en un hospital público”. La metodología fue de enfoque cuantitativa, no experimental, correlacional. La muestra estuvo conformada por 112 enfermeras que laboran en un hospital general, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta, el instrumento fue un cuestionario tipo Likert. Los resultados mostraron que la mayoría de los enfermeros refiere que existe un liderazgo regular en los servicios en los que labora. Con respecto al clima organizacional, el 46.6% manifiesta que es adecuado. Estos resultados fueron reforzados por presentar una asociación de $p > 0.05$. La conclusión a la que llegó el investigador fue tanto el liderazgo y el clima organizacional presentan una relación significativa.

Perez (14) realizó en el 2021 realizó una investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación del liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de enfermería que laboran en el servicio de emergencia en un hospital de público”. La metodología fue no experimental, correlacional. La muestra la conformaron 70 enfermeros. Para ambas variables se aplicó cuestionarios como instrumentos, a los cuales se les realizó la validez y confiabilidad. Los resultados demostraron que 41% de los enfermeros presentó un nivel medio de liderazgo transformacional. Con respecto al clima organización, el 30 % manifiesta que nos es saludables

y el 41 %, que debería mejorar. Con respecto a la correlación de las variables, se obtuvo un $r=0.270$, la cual indica una relación positiva entre ambas variables. La conclusión a la que llegó el investigador fue que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Bahamonde (15) realizó en el 2021 un estudio cuyo objetivo fue “determinar cuál es la influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional en un hospital público”. La metodología fue correlaciona, no experimental. La muestra estuvo conformada por 82 enfermeras a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados por expertos. Los resultados identificaron que el liderazgo transformacional estuvo presente en 77% de la muestra, en cuanto al clima organizacional, el 66% de los profesionales de enfermería refirieron que la dimensión motivación se encuentra presente y el 56.1% con respecto a la dimensión identidad. La conclusión a la que llegó el investigador es que existe una influencia entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo $p=0.001 < 0.05$.

2.2 Bases teóricas

Liderazgo

El liderazgo de manera precisa puede ser una tarea desafiante, ya que existen muchas perspectivas sobre lo que constituye un buen líder. Sin embargo, cuando pensamos en un líder, generalmente nos vienen a la mente ciertas características clave, como la capacidad de inspirar y motivar a otros, la capacidad de tomar decisiones difíciles y la voluntad de asumir la responsabilidad de los resultados de esas decisiones. No obstante, diferentes contextos y perspectivas pueden dar lugar a variaciones en las definiciones de liderazgo. (16).

Se puede definir también al liderazgo como la habilidad de guiar e influir en los colaboradores o subordinados, ayudando en última instancia a su crecimiento y adquisición de

conocimientos en un campo en particular. Además, el liderazgo incluye la orientación del líder para lograr un objetivo compartido (17).

El liderazgo se puede considerar también como atributo indispensable que gira en torno al logro de objetivos. Esta es una acción que realiza un líder que posee la capacidad de orientar y organizar una unidad de asociados, al mismo tiempo que los motiva a progresar en su trabajo con entusiasmo hacia las metas trazadas por la entidad. (18).

Características de un líder

Cuando se trata de identificar los rasgos de un líder fuerte, hay ciertas cualidades en las que se acepta universalmente. Por un lado, un buen líder debe tener excelentes habilidades de comunicación, con la capacidad de expresar ideas con claridad y escuchar activamente. Además, deben poseer un fuerte sentido de integridad y honestidad, que inspire confianza y lealtad entre sus colegas y seguidores. Un gran líder también es resolutivo, capaz de tomar decisiones difíciles de manera oportuna y eficaz. Deben ser empáticos y comprensivos, capaces de conectarse con los miembros de su equipo a nivel personal manteniendo una conducta profesional. Finalmente, un buen líder debe tener una visión clara del futuro de su organización, con la capacidad de motivar e inspirar a otros a trabajar hacia esa visión (19).

Según una investigación de Harvard, existen habilidades específicas que los líderes actuales deben poseer para aprovechar oportunidades en un entorno empresarial impredecible y volátil. Si espera convertirse en un líder excepcional, es fundamental que se familiarice con estas habilidades fundamentales. (20). Estas habilidades incluyen la aptitud para manejar situaciones complejas, desarrollar una perspectiva global, ejecutar planes estratégicos, fomentar la originalidad, utilizar conexiones, motivar la dedicación y mostrar adaptabilidad y agilidad en la adquisición de nuevos conocimientos (21).

Kurt Lewin (22). un conocido investigador, ha clasificado los estilos de liderazgo en tres categorías distintas. Estas categorías son autoritarias, democráticas y de laissez-faire. El estilo autoritario de liderazgo implica un solo líder que toma todas las decisiones sin la participación de los miembros de su equipo. El estilo democrático de liderazgo, por otro lado, fomenta la colaboración y el aporte de todos los miembros del equipo antes de tomar una decisión final. Finalmente, el estilo de liderazgo laissez-faire se caracteriza por una guía mínima por parte del líder, lo que permite a los miembros del equipo tomar decisiones de forma independiente.

Teorías relacionadas a la administración con el liderazgo

Las teorías que abarcan la administración y el liderazgo han sido ampliamente discutidas y debatidas entre académicos y expertos en el campo. Estas teorías profundizan en los diversos enfoques y estrategias utilizados en el gobierno y gestión de las organizaciones. También exploran los diferentes estilos y cualidades que poseen los líderes eficaces, incluida su capacidad para inspirar y motivar a los miembros de su equipo hacia el logro de objetivos comunes (22).

Liderar con el ejemplo es un aspecto crucial del liderazgo. Un buen líder debe poseer varias cualidades como honestidad, competencia, visión, inspiración, imparcialidad, apertura de mente, inteligencia, valentía, sencillez e imaginación. Hay varias teorías del liderazgo, incluida la teoría del "gran hombre" que sugiere que los líderes nacen, la "teoría del comportamiento" que sostiene que los líderes se hacen, el "liderazgo participativo" que enfatiza la colaboración en la toma de decisiones para mejorar la comprensión, el "liderazgo situacional" que considera las capacidades y la motivación del equipo, y la "teoría de la contingencia" que vincula el liderazgo estilo a la capacidad del líder y al comportamiento de sus seguidores. Además, existe un "liderazgo transaccional" que se basa en recompensas y

castigos y un "liderazgo transformacional" que inspira, tiene una visión y es innovador, lo que conduce a seguidores (23).

Dimensiones del Liderazgo

El liderazgo abarca un espectro de cualidades y habilidades que permiten a las personas liderar e inspirar de manera efectiva a otros hacia una visión compartida. Estas dimensiones pueden incluir:

Dimensión n°1: "interés".

El término "interés" tiene tres interpretaciones distintas. En primer lugar, implica la semejanza o inclinación de un individuo hacia otra persona, objeto o entorno. Esto se puede ver en los esfuerzos de colaboración. En cuanto al Liderazgo, hace referencia a como la persona o líder tiene preocupación o interés por las personas que se encuentran a su cargo, el respeto y la empatía hacia ellos además de todo lo que él pueda hacer en beneficio de ellos y su labor (24).

Dimensión n°2: visión.

La organización se fija un objetivo de mejora, con el objetivo de alcanzar la visión de sus directivos para el futuro próximo. La persona que lidera debe tener establecida la dirección que tomará, así como los objetivos a largo plazo que se plantea cumplir. Además de ello, debe transmitir la necesidad a los demás para poder cumplir. (25).

Dimensión n°3: Capacidad de aprender y hacer aprender

El acto de adquirir conocimientos, habilidades, actitudes o valores a través de la educación y la experiencia se conoce comúnmente como aprendizaje. La persona líder debe de

estar en constante aprendizaje ya que cada día se dan los cambios, esto también sirve para motivar sus adeptos seguir capacitándose en beneficio de ellos. (26).

Dimensión N° 4: Las competencias

Estas competencias son esenciales para que las personas las posean para sobresalir en sus respectivos campos, la acción eficaz dentro de un entorno designado se ve facilitada por un conjunto específico de atributos que posee un colaborador. Esto se dará a través de cumplimiento de objetivo, la solución de problemas, la toma decisiones de cada persona. (27).

Dimensión n°5: Compromiso

Se refiere a un nivel particular de dedicación o lealtad. Es un compromiso que supera los niveles más comunes de dedicación que se ven en la vida cotidiana En cuanto al líder, su compromiso es principalmente con sus seguidores y con los objetivos de la tarea que está cumpliendo. Todo ello estará acompañado de autodisciplina, constancia y esfuerzo. (28).

Dimensión n°6: Sinceridad

Si bien no existe una definición clara y definitiva de lo que significa sinceridad en este contexto, generalmente se entiende que abarca una variedad de comportamientos y actitudes que se caracterizan por la autenticidad, la honestidad y la transparencia. Comprender los matices y complejidades de la sinceridad; requiere una comprensión profunda y matizada de la compleja interacción entre diversos factores psicológicos, sociales y culturales (29).

Dimensión n°7: Ambición

La necesidad de lograr dominio, legado o excelencia es una poderosa fuerza impulsora. Este impulso puede aprovecharse con fines positivos o tergiversarse con fines nefastos (30).

Dimensión n°8: Conocimiento de si mismo

Comprenderse a uno mismo y adquirir conocimiento sobre nuestra propia naturaleza es crucial para vivir una vida plena. La calidad de nuestra vida, nuestra felicidad y nuestro deseo de seguir viviendo dependen de nuestra capacidad de conocernos a nosotros mismos (31).

Dimensión n°9:

El sentimiento de estar cautivado o asombrado por algo es lo que produce una sensación de espíritu elevado. Es el fervor por un momento o acción específica que se convierte en parte significativa de nuestra existencia (32).

Clima Organizacional

Es un concepto multifacético que abarca el entorno general en el que opera una organización. Incluye las actitudes, creencias y valores de los individuos dentro de la organización, así como las políticas y prácticas que dan forma a la cultura. El clima organizacional puede tener un impacto significativo en la satisfacción, la productividad y el éxito general de los empleados (34).

Bajo este contexto, el clima organizacional puede ser un tema polémico. Sin embargo, en esencia, implica describir la atmósfera y la cultura generales de un lugar de trabajo. Esto incluye las actitudes y creencias de los empleados, el nivel de comunicación y colaboración, y el sentido general de moral y satisfacción. Es importante señalar que la definición de clima organizacional puede variar dependiendo del contexto y las necesidades específicas de la organización (34).

Características de un Clima Laboral

Las características conductuales permanentes del personal de enfermería dentro de una institución constituyen su comportamiento colectivo, que lo distingue de otras instituciones desde una perspectiva subjetiva. En otras palabras, es la evaluación o descripción que el trabajador hace de la organización. La percepción de una organización es compartida por sus miembros, quienes poseen conocimientos fundamentales de las políticas, procedimientos y prácticas de la organización (35).

La teoría del enfoque objetivo del Clima Organizacional

Esta teoría plantea al clima organizacional como el conjunto de características permanentes que van a describir a la empresa u organización, lo cual será su distintivo de otras y que influirá en el comportamiento de las partes que la conforman. (36)

Es un concepto que busca comprender cómo el entorno, la cultura y las prácticas de una organización moldean los comportamientos y actitudes de sus empleados. Explora la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados, así como la influencia del estilo de liderazgo y la comunicación en el clima general. Esta teoría busca proporcionar un marco para analizar y mejorar el clima organizacional con el fin de mejorar la satisfacción, el compromiso y la productividad de los empleados.

La teoría del clima organizacional es un concepto que se refiere a las percepciones y actitudes compartidas de los miembros dentro de una organización. Se ocupa principalmente de la atmósfera general y el estado de ánimo presente dentro de la organización y de cómo influye en el comportamiento y el desempeño de sus miembros (37).

Dimensión del comportamiento organizacional

Se va a definir al comportamiento organizacional como una disciplina que examina el comportamiento de individuos, grupos y objetos dentro de una empresa. Este conocimiento luego se aplica para mejorar la capacidad de la empresa de forma continua (38).

Dimensión n°1: La dimensión de la estructura organizacional

La configuración establecida por las empresas, que se divide en varios sectores, oficinas y departamentos, se conoce como estructura organizativa. (39)

Dimensión n°2: Estilos de Dirección

Es un concepto multifacético que abarca una variedad de enfoques para el liderazgo y la toma de decisiones dentro de una organización. Incluye las formas en que los gerentes se comunican con sus subordinados, delegan responsabilidades y motivan a los miembros de su equipo para lograr objetivos comunes. Además, esta dimensión también implica el uso de diversas herramientas y técnicas para gestionar los recursos y optimizar el desempeño organizacional (40).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos de un Hospital Público de Lima Metropolitana - 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos de un Hospital Público de Lima Metropolitana - 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi 1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interés de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

Hi 2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión visión de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

Hi 3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

Hi 4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencias de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

Hi 5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compromiso de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

Hi 6: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sinceridad de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

Hi 7: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambición de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

Hi 8: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento de sí mismo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

Hi 9: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión entusiasmo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.

3 METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El procedimiento de investigación que se aplicará es el procedimiento hipotético deductivo, porque se utilizarán principios generales para llegar a una conclusión específica del presente estudio. (41).

3.2 Enfoque de la investigación

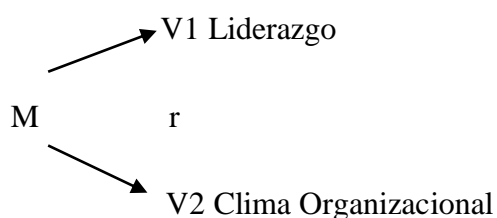
El enfoque del estudio es cuantitativo porque se apoya en un razonamiento deductivo y lo más importante es que busca esclarecer las dudas del estudio con el fin de comprobar la hipótesis. (42).

3.3 Tipo de Investigación

El presente estudio de acuerdo con el propósito será de tipo aplicada, ya que describe la manera en la que se indaga y la generación de conocimientos con una aplicación directa en el asunto que se tiene que hacer. (43).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño que se utilizaría en este estudio es de diseño correlacional, porque tiene como objetivo exhibir la relación o grado de asociación que existe entre dos categorías o variables en una determinada circunstancia, el diseño es descriptivo, no experimental, porque no se realiza la manipulación de las categorías en cuestión. (45).



Dónde

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

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

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

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

3.5 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estará constituida por un total 80 enfermero que son el total los cuales laboran en las unidades críticas de un Hospital Público.

Muestra

La muestra estará constituida por 80 enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos, siendo una muestra censal, ya que es toda la población que labora en dicho nosocomio.

Criterios de inclusión

- Enfermeros que trabajen en la unidad de cuidados intensivos.
- Enfermeros que firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros que participen de forma voluntaria.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que no labora en la unidad de cuidados intensivos.
- Enfermeros que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros que no participen de forma voluntaria.

3.6 variables y operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variable. Liderazgo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nro. DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
L I D E R A Z G O	Es una cualidad que resulta particularmente relevante para el logro de metas, es un comportamiento que adopta un líder al moverse con soltura y gestionar un equipo de colaboradores, apoyando su pasión por alcanzar las metas trazadas por la organización. Mostrar Cambios	El liderazgo es la cualidad de toda persona para alcanzar la aprobación de sus seguidores, y la ambición del personal de enfermería de un Hospital Público de Lima Metropolitana - 2023, en quienes se aplicará el instrumento que evalué las dimensiones: interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo.	Interés	Necesidad, respeto, iniciativa, reconocimiento, responsabilidad, confianza, consejo, apoyo, información y decisión.	(10 ítems) 1 al 10	Ordinal	Buen liderazgo (173-235)
			Visión	Visión, inspiración	(02 ítems) 11 al 12		
			Capacidad de aprender	Interés, importancia, objetivo, defectos y hábitos	(05 ítems) 13 al 17		
			Competencias	Decisiones, eficaz, innovación, aptitudes, eficiente, tareas, comunicador, cambios e implantar.	(09 ítems) 18 al 26		Regular liderazgo (110-172)
			Compromiso	Esfuerzo, ejemplo, evitar, necesidad, trabajo, intereses y promesas	(07 ítems) 27 al 33		
			Sinceridad	Sinceridad, honestidad y credibilidad	(03 ítems) 34 al 36		
			Ambición	Ambición, aspiración y sacrificio	(03 ítems) 37 al 39		
			Conocimiento de sí mismo	Limitaciones y responsabilidad	(02 ítems) 37 al 41		
			Entusiasmo	Entusiasmo, confianza y posibilidades	(03 ítems) 42 al 44		
Liderazgo	Buen líder, obediencia y responsabilidad	(03 ítems) 45 al 47	Bajo liderazgo (47-109).				

Tabla 2. Operacionalización de variable. Clima Organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nro DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
C L I M A O R G A N I Z A C I O N A L	Es el acumulo de características de carácter permanente en el personal de enfermería que se relacionan a una institución, la conducta de los colegas que conforman un grupo y que los diferencia de otro, desde una perspectiva subjetiva; Es la descripción o juicio que el trabajador hace de la organización.	Acumulo de propiedades permanentes que se refieren al comportamiento ejercido en el personal de enfermería de un Hospital Público de Lima Metropolitana - 2023, en quienes se le aplicara el instrumento que evalué las dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilos de liderazgo.	Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Demora decisiones - Consigue los objetivos - Innovación a nuevas soluciones - Aptitudes de su responsable directo - Tareas eficientes - Buen comunicador - Claras las tareas - Responsable directo - Enseña, explica y prepara 	(15 ítems) 1 al 15	Ordinal	Buen clima organizacional (184-250)
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable directo - Es un ejemplo su responsable directo - Evitar problemas - cumple objetivos - Trabaja menos horas - Persigue sus propios intereses - Cumple promesas 	(15 ítems) 16 al 30		Regular clima organizacional (117-183)
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Comunicación - Relaciones interpersonales y de trabajo 	(20 ítems) 31 al 50		Bajo clima organizacional (50-116)

3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se optará como técnica de recolección de datos a la encuesta, debido a la naturaleza de las variables, permitirá obtener las particulares importantes de los sujetos de estudios para su posterior análisis de las variables liderazgo y clima organizacional (46).

3.7.2 Descripción de instrumentos

a) “Instrumento para medir la variable liderazgo”

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

Dicho instrumento consta de 47 preguntas las cuales están distribuidas en 10 dimensiones que son: “Interés” (10 ítems), “visión” (02 ítems), “capacidad de aprender y hacer aprender” (05 ítems), “competencias” (09 ítems), “compromiso” (07 ítems), “sinceridad” (03 ítems), “ambición” (03 ítems), “conocimiento de sí mismo” (02 ítems), “entusiasmo” (03 ítems) y “liderazgo” (03 ítems). Se emplea la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

En cuanto a la calificación, se considerará como Buen liderazgo a quienes obtengan entre 173 – 235 pts., moderado liderazgo entre los 110 – 172 pts. y bajo liderazgo entre los 47 a 109 pts. Se utilizará la siguiente escala de evaluación teniendo

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

b) “Instrumento para medir la variable clima organizacional”

El instrumento que se aplicará para medir la variable “clima organizacional” sera el cuestionario diseñado por Mancha (10) en Perú en el año2020, en su trabajo de investigación liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

Dicho instrumento consta de 50 preguntas, distribuidos en 03 dimensiones: comportamiento organizacional con 15 ítems, estructura organizacional con 15 ítems y estilos de dirección20 ítems. Se emplea la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

En cuanto a la calificación, se considerará Buen clima organizacional con resultados entre los 184 – 250 pts., Moderado clima organizacional entre los 117 a 183 pts. y bajo clima organizacional con resultados entre los 50 a 116 pts.

3.7.3 Validación

a) Validación de la Variable Liderazgo

El instrumento en cuestión fue aprobado por especialistas en la materia con grado de doctorado, quienes a su vez valoraron el instrumento con una valoración muy alta (10).

b) Validación de la variable clima organizacional

El instrumento en cuestión fue aprobado por jueces expertos con grados académicos de doctorado, quienes realizaron la calificación de este con una valoración muy alta (10).

3.7.4 Confiabilidad**a) Confiabilidad de la Variable liderazgo**

La confiabilidad fue realizada mediante una prueba piloto a la cual se le aplicó el Alpha de Cronbach obteniendo el valor de 0.962, interpretándose como una confiabilidad alta (10).

b) Confiabilidad de la Variable clima organizacional:

La confiabilidad fue realizada mediante prueba piloto a la cual se le aplicó el Alpha de Cronbach obteniendo el valor de 0.962, interpretándose como una confiabilidad alta (10).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**a) Plan de procesamiento de datos:**

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

- Una vez que universidad Norbert Wiener, se solicitaran los permisos para aplicar el presente estudio.

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

b) Análisis de datos:

Una vez obtenido los datos, serán ingresados a una tabla matriz la cual ha sido en el programa Microsoft Excel para ser posteriormente procesados en el paquete estadístico SPSS 25, elaborándose las tablas de frecuencias y figuras en barras para su análisis.

Para el análisis estadístico se empleará la estadística descriptiva: que presentará los resultados según niveles y la estadística inferencial. Debido a la naturaleza de las variables, se empleará la prueba de Rho de Spearman, la cual permitirá medir la fuerza de asociación de las variables y la dirección de su relación, comprobando así las hipótesis planteadas.

3.9 Aspectos éticos

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

El principio de No maleficencia: En el avance del reciente análisis no se ha actuado con ninguna clase de acción que pueda ser parte de un agravio, fastidio hacia los profesionales de la salud que participaron.

El principio Justicia: Los participantes del presente estudio serán elegidos con respeto y con mucha consideración.

El principio Beneficencia: La acción en cuestión tendrá una mayor importancia cuando se nombra a los especialistas en salud que participan, ya que es importante la percepción de este principio ético cuando se responden los instrumentos.

El principio de Autonomía: Los colaboradores salud que participan en la presente investigación lo harán de manera voluntaria, para ello será necesario llenar un consentimiento informado, en el que se especifique la razón de la investigación y la manera en que participan (42).

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■	■	■	■	■	■	■	■												
Búsqueda bibliográfica		■	■	■	■	■	■	■	■											
Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes				■	■	■	■	■												
Importancia y justificación de la investigación						■	■	■	■											
Objetivos de la investigación									■	■	■	■								
Enfoque y diseño de investigación										■	■	■	■							
Población, muestra y muestreo											■	■	■	■						
Técnicas e instrumentos de recolección de datos												■	■	■	■	■				
Aspectos bioéticos														■	■	■				
Métodos de análisis de la información															■	■	■	■		
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																■	■	■	■	
Elaboración de los anexos																	■	■	■	
Aprobación del proyecto																	■	■	■	■
Sustentación del proyecto de estudio																				■

Leyenda

Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

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

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pinzon E. Liderazgo en los servicios de salud Leadership in health services. [Online]; 2014 [consultado el 11 de noviembre de]. Available from: <https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/download/413/347/>
2. Hernández T. , Duana D. , Polo S. Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2021 Jun [consultado el 25 de febrero de 2024] ; 47(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es. Epub 30-Jun-2021.
3. Samper A, Sánchez Z, Segredo A, Hernández A, Álvarez M, Mestre V. Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. Rev Cub Sal Públ. 2019 [consultado el 25 de febrero de 2024];45(1). Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/988> [Links]
4. Rodriguez I. Liderazgo y clima laboral en el Hospital III EsSalud -Chimbote. [Online]; 2016 [consultado el 23 de setiembre de 2023]. Available from: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/usanpedro/9586>
5. Chipana R. Liderazgo y clima organizacional en el servicio del laboratorio del hospital cayetano heredia. Universidad César Vallejo 2019” [Online]; 2019 [consultado el 25 de noviembre de 2023]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8332/Chipana_HR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Naseem S, Afzal M, Sehar S, Gilani SA. Relationship between Leadership Styles of Nurse Managers and Staff Nurses Job Satisfaction in Public Hospital of Punjab,

- Pakistan Relationship between Leadership Styles of Nurse Managers and Staff Nurses Job Satisfaction in Public Hospital of Punjab, Pa. *Int J Soc Sc Manag.* 2018; 5:201–8. DOI: <https://doi.org/10.3126/ijssm.v5i3.206116>.
7. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ Salud.* 2018
 8. Dirige Plataforma lider de entorno directivo. Los cinco grandes desafíos del liderazgo a nivel mundial. [Online]; 2017 [consultado el 15 de diciembre de 2023]. Available from: <https://directivosygerentes.es/management/noticias-management/los-cinco-grandes-desafios-del-liderazgo-nivel-mundial>
<https://www.weforum.org/agenda/2017/01/five-leadership-priorities-for-2017/>
 9. Salguero B. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. [Online]; 2017 [Citado 20 de noviembre 2023] Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6119351.pdf>
 10. Farag Mohamed A. El Liderazgo estratégico como variable mediadora entre Clima organizacional y mejora de la calidad en educación superior (2021) Egipto
 11. Hernández T. , Duana D. , Polo S. Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute. *Rev Cubana Salud Pública* [Internet]. 2021 Jun [citado el 25 de febrero de 2024] ; 47(2): e2252. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es. Epub 30-Jun-2021.
 12. González, G. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. *Rev. Salud, Ciencia y Tecnol* [Internet] 2022. Disponible en :

[https://www.medigraphic.com/cgi-](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=106960)

[bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=106960](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=106960)

13. Porras K. Liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2023. [Trabajo Académico para Optar el Título de Magister en Gestión de Servicios de Salud] Lima; Universidad Cesar Vallejo; 2024. Disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133215>
14. Perez M. Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. [Trabajo Académico para Optar el Título de Especialista en emergencias y desastres] Lima; Universidad Cesar Vallejo 2022. Disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85976>
15. Bahamonde S. Influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, año 2021. [Trabajo Académico para Optar el Título de Magister en Gestión de Servicios de Salud] Lima; Universidad Cesar Vallejo 2021. Disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76223>
16. Rojas Y. Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en cuidados intensivos]. Lima; Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1869/TRABAJO%20ACADEMICOROJAS%20YEREN%20ALESSANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y4>

17. Pretell R. la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. [trabajo académico para: universidad optar el título de especialista en gestión de servicios de salud y enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6831/T061_32872755_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Dirige Plataforma lider de entorno directivo. Los cinco grandes desafíos del liderazgo a nivel mundial. [Online]; 2017 [consultado el 15 de setiembre de 2021]. Available from: <https://directivosygerentes.es/management/noticias-management/los-cinco-grandes-desafios-del-liderazgo-nivel-mundial>
<https://www.weforum.org/agenda/2017/01/five-leadership-priorities-for-2017/>
19. Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud, Liderazgo y Coordinación) [Online]; 2014 [citado el 2 de noviembre del 2023]. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10154:2014-liderazgo-y-coordinacion&Itemid=41133&lang=es#:~:text=La%20coordinaci%C3%B3n%20es%20una%20parte,y%20la%20ejecuci%C3%B3n%20de%20actividades.
20. Maxwell J. El liderazgo liderazgo. [Online]; 2021 [consultado el 21 de setiembre de 2023]. Available from: <https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-john-maxwell/>
21. Chiavenato I. Gestión de Cambio, definición de liderazgo. [Online]; 2002 consultado el 27 de setiembre de 2023]. Available from:

<https://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm#:~:text=1%20c3%20adde%20autocr%20C3%A1tico%20aque%20que%20por,habr%C3%A1n%20de%20realizar%20las%20actividades.&text=Liderazgo%20de%20rienda%20suelta%20sin,da%20mucha%20libertad%20de%20acci%C3%B3n>

22. Mba y educativa. Las 8 características de un buen líder según harvard [Online]; 2021 [consultado el 20 de setiembre de 2023]. Available from:
23. Lewis K. Estilos de liderazgo [Online]; 2021 [cited 2023 setiembre 18]. Available from: <https://www.aiteco.com/kurt-lewin-liderazgo/>
24. Hanson J. Principios y teorías de la administración y el liderazgo. [Online]; 2018 [consultado el 28 de setiembre de 2023]. Available from: <https://www.cuidatudinero.com/13153340/principios-y-teorias-de-la-administracion-y-el-liderazgo>
25. Definición de interés. [Online]; 2021 [consultado el 29 de setiembre de 2023]. Available from: <https://definicion.de/interes/>
26. Enciclopedia económica. Definición de visión. [Online]; 2021 [consultado el 26 de setiembre de 2023]. Available from: <https://enciclopediaeconomica.com/vision/>
27. Blog de pcampillo Asignatura basada en competencia. Capacidad de aprender. [Online]; 2021 [consultado el 20 de setiembre de 2023]. Available from: <https://pcampillo.wordpress.com/2008/05/14/21-capacidad-de-aprender/>
28. Desarrollo de competencias lingüísticas. Definición de competencias. [Online]; 2021 [cited 2021 octubre 20]. Available from:
29. Definición de compromiso. [Online]; consultado el 228 de setiembre de 2023]. Available from: <https://definicion.de/compromiso/>

30. Definición de la sinceridad. [Online]; 20 consultado el 26 de setiembre de 2023].
Available from: <https://definicion.de/sinceridad/>
31. Definición de la ambición. [Online]; 2021 [consultado el 07 de octubre de 2023].
Available from: <https://definicion.de/ambicion/>
32. La casa de la ética. Conocimiento de sí mismo. [Online]; 2021 [consultado el 12 de setiembre de 2023]. Available from: <https://lacasadelaetica.com/el-conocimiento-de-si-mismo/>
33. Definición de entusiasmo. [Online]; 2021 [cited 2023 octubre 15]. Available from <https://definicion.de/entusiasmo/>
34. Metodología para el estudio del clima organizacional versión 2 R.M Nro 468 – 2011 Minsa. [Online]; 2011 [consultado el 17 de setiembre de 2023]. Available from <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
35. Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional RM Nro 623/Minsa. [Online]; 2008 [consultado el 27 de setiembre de 2023]. Available from http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
36. Likert. Teoría del clima organizacional Citado por Goncalves (2005). [Online]; 2021 [consultado el 22 de setiembre de 2023]. Available from <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
37. Stephen R. Gestipolis administración: Comportamiento organizacional [Online]; 2011 [consultado el 17 de setiembre de 2023]. Available from
38. <https://www.gestipolis.com/comportamiento-organizacional-definiciones-y-variables/>

39. Enciclopedia economica/administración: Estructura organizacional. [Online]; 2021 consultado el 27 de octubre de 2023]. Available from <https://enciclopediaeconomica.com/estructura-organizacional/>
40. Eserrp bussiness e school: Estilos de direccion. [Online]; 2021 consultado el 26 de setiembre de 2023]. Available from <https://es.eserp.com/articulos/estilos-de-direccion/>
41. Baena G, “Metodología de la investigación”. 3ra ed. México: Grupo Editorial Patria, 2017.
42. Hernández R, FC, BM. “Metodología de la investigación”. 6ta ed. México: Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V; 2014.
43. Canales M, “Metodologías de investigación social”. 1era ed. Chile: Editorial Lom, 2006.
44. Dalle P, Boniolo p, Sautu R, Elbert R. “Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología”. Colección ed. Argentina: Editorial Clasco, 2005.
45. Ardiles V, Otero I, Barrios O. “Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud” Cuba: Editorial Ciencias Médicas, 2008.
46. Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú y Estatuto y reglamento ley del trabajador de la Enfermera Código de ética y deontología (2008)

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en el personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos en un Hospital de Lima Metropolitana- 2023.</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos de un Hospital Público de Lima Metropolitana - 2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos de un Hospital Público de Lima Metropolitana - 2023.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interés 2. Visión 3. Capacidad de aprender y hacer aprender 4. Competencias 5. Compromiso 6. Sinceridad 7. Ambición 8. Conocimiento de sí mismo 9. Entusiasmo 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Metodo y diseño de investigación Deductivo, observacional y de corte trasversal.</p>
<p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona la dimensión interés de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos? 2. ¿Cómo se relaciona la dimensión visión de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos? 3. ¿Cómo se relaciona la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos? 4. ¿Cómo se relaciona la dimensión competencias de liderazgo con el 	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar como se relaciona la dimensión interés de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos. 2. Identificar como se relaciona la dimensión visión de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos. 3. Identificar como se relaciona la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos. 4. Identificar como se relaciona la dimensión competencias de 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hi 1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interés de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos. 2. Hi 2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión visión de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos. 3. Hi 3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión capacidad de aprender y hacer aprender de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos. 4. Hi 4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión 	<p>Variable 2 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comportamiento Organizacional 2. Estructura organizacional 3. Estilo de dirección 	<p>Enfoque de la investigación Cuantitativa correlacional</p> <p>Problación Muestra 80 enfermeros que laboran en la unidad de cuidados</p>

<p>clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la dimensión compromiso de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos?</p> <p>6. ¿Cómo se relaciona la dimensión sinceridad de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos?</p> <p>7. ¿Cómo se relaciona la dimensión ambición de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos?</p> <p>8. ¿Cómo se relaciona la dimensión conocimiento de sí mismo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos?</p> <p>9. ¿Cómo se relaciona la dimensión entusiasmo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos?</p>	<p>liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>5. Identificar como se relaciona la dimensión compromiso de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>6. Identificar como se relaciona la dimensión sinceridad de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>7. Identificar como se relaciona la dimensión ambición de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>8. Identificar como se relaciona la dimensión conocimiento de sí mismo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>9. Identificar como se relaciona la dimensión entusiasmo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p>	<p>competencias de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>5. Hi 5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión compromiso de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>6. Hi 6: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sinceridad de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>7. Hi 7: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambición de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>8. Hi 8: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento de sí mismo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p> <p>9. Hi 9: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión entusiasmo de liderazgo con el clima organizacional en la personal enfermería que labora en la unidad cuidados intensivos.</p>		<p>intensivos de un hospital nacional.</p>
---	---	--	--	--

ANEXO 3

“CUESTIONARIO LIDERAZGO”

I. INTRODUCCIÓN:

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

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

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

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

Datos del encuestado:

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

En:.....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. “SINCERIDAD”					
34) “¿Le considera sincero?”	1	2	3	4	5
35) “¿Le considera honesto, es decir, que cumple con su deber?”	1	2	3	4	5
36) “¿Su responsable directo goza de credibilidad para usted?”	1	2	3	4	5

VII. “AMBICIÓN”					
37) “¿Su responsable directo demuestra ambición cuando se habla de objetivos que se persiguen?”	1	2	3	4	5
38) “Evita asumir riesgos cuando se trata de aspirar a objetivos ambicioso”	1	2	3	4	5
39) “¿Está dispuesto a sacrificarse lo que sea preciso para conseguir los objetivos marcados?”	1	2	3	4	5

VIII. “CONOCIMIENTO DE SI MISMO”					
40) “¿Cree que su responsable directo conoce sus propias limitaciones?”	1	2	3	4	5
41) “¿Considera que su responsable directo sabe lo que quiere?”	1	2	3	4	5

IX. “ENTUSIASMO”					
42) “¿Le transmite entusiasmo?”	1	2	3	4	5
43) “¿Considera que su responsable directo confía en que los objetivos se vayan a cumplir?”	1	2	3	4	5
44) “¿Le comunica a usted una imagen positiva de la empresa y de sus posibilidades a largo plazo?”	1	2	3	4	5

X. “LIDERAZGO”					
45) “¿Considera a su responsable directo un buen líder? “	1	2	3	4	5
46) “¿Sigue usted sus indicaciones con la sensación de seguir un mandato, de obedecer órdenes?”	1	2	3	4	5
47) “¿Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo?”	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su tiempo y participación.

ANEXO 4

“CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL”

II. INTRODUCCIÓN:

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

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

Incisos de cuestionario:

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

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

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

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

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

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

Muchas gracias por su tiempo y participación.



ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: “LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL PUBLICO DE LIMA METROPOLITANA, 2023”

Investigadora:, Licenciada en Enfermería.

El presente estudio es de tipo aplicativo, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, correlacional y transversal, tiene como objetivo general: “Determinar la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional en personal de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos”, la metodología estudio ha sido aprobada por los responsables de la Universidad Norbert Wiener y el Hospital Público de lima metropolitana, para lo cual se aplicará dos instrumentos de medición, que se ejecutarán dentro del horario permitido por los profesionales participantes.

Su participación es voluntaria, no tiene ninguna obligación de participar. Habiendo sido informado (a) del propósito de la misma y teniendo la confianza plena de que la información brindada será solo y exclusivamente para fines de estudio de la presente investigación, es necesario que firme su consentimiento para su participación.

Fecha:.....

.....

Firma del participante

.....

Firma del investigador

Reporte de Similitud Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-26 Submitted works	3%
2	uwiener on 2024-03-29 Submitted works	3%
3	Universidad Wiener on 2022-10-01 Submitted works	2%
4	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-02-24 Submitted works	2%
5	uwiener on 2023-09-03 Submitted works	2%
6	uwiener on 2023-04-07 Submitted works	1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-02 Submitted works	1%
8	uwiener on 2023-11-26 Submitted works	1%