



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE AYACUCHO, 2021”**

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

PRESENTADO POR:

TORRES FLORES, DAYANA LIZETH

ASESORA:

MG. PRETELL AGULAR ROSA MARIA

LIMA- PERÚ

2022

DEDICATORIA

Al creador por ser mi guía en este largo camino, a mi madre por su amor y respaldo, a mi padre en el cielo y aunque quedaron pendientes vivir muchas cosas juntos sé que hubieras disfrutado tanto de este momento como lo hago yo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Norbert Wiener por la oportunidad de estudiar la segunda especialidad, asimismo a los docentes por contribuir en mi formación.

ASESORA:
MG. PRETELL AGULAR ROSA MARIA

JURADO

PRESIDENTE : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

SECRETARIO : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

VOCAL : Mg. Basurto Santillan, Ivan Javier

Índice General

Índice general	7
Índice de anexos	9
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	10
1.1. Planeamiento del problema	10
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	13
1.4.1. Teórica.....	13
1.4.2. Metodológica.....	14
1.4.3. Práctica.....	14
1.5. Delimitación de la investigación	15
1.5.1. Temporal	15
1.5.2. Espacial	15
1.5.3. Recursos	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Formulación de hipótesis	22
2.3.1. Hipótesis general.....	22
2.3.2. Hipótesis específicas	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	23

3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción de instrumentos	25
3.7.3. Validación	28
3.7.4. Confiabilidad	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	32
4.1. Cronograma de actividades	32
4.2. Presupuesto	33
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS	37

Índice de Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	39
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	40
Anexo 3: Instrumento.....	42
Anexo 4: Consentimiento informado.....	46

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los diferentes problemas de salud y la pandemia evidenciaron la urgente necesidad de reforzar capacidades de los trabajadores de salud a nivel mundial, ya que hay ausencia de liderazgo en los diversos sectores que posibiliten establecer y ejecutar políticas y programas que se ajusten a las realidades de las poblaciones a quienes están direccionados. Por ello la OPS creó el PLSI (Programa de Líderes en Salud Internacional) cuyo objetivo es fortalecer el liderazgo, este programa surge por la necesidad de tener líderes capacitados para abordar el entorno global complejo e imperioso (1).

En un sistema sanitario fragmentado el liderazgo está segmentado, lo cual hace difícil la búsqueda de acuerdos, en tanto es importante que se cuente con un tipo de liderazgo que los oriente a alcanzar la salud universal, por ello Latinoamérica debe optar por un sistema sanitario participativo, bajo la conducción de líderes que posean inteligencia emocional, empleen diferentes estilos de liderazgo y pongan en marcha estrategias para convertir las organizaciones tradicionales en organizaciones innovadoras en salud (2).

Estudios sobre efectividad organizacional realizadas en Reino Unido por el Instituto de Psicología Laboral de la Universidad de Sheffield, evidenciaron que las adecuadas prácticas gerenciales mejoran en un 18% la productividad y en un 19% la rentabilidad en las organizaciones estudiadas. Se demostró que la gestión

adecuada de los recursos humanos pronostica un mejor desenvolvimiento de la organización que los avances tecnológicos y diversas estrategias (3).

Actualmente para desarrollar una función gerencial se necesita de organizaciones con flexibilidad, que puedan adaptarse y que garanticen la sostenibilidad y servicios de calidad; en tal sentido, es evidente el gran impacto del comportamiento humano, generando estrategias que se basen en el ambiente laboral. Sobre el particular, las tácticas para dirigir y permitir el desenvolvimiento de los trabajadores, constituye un factor valioso que conlleva a que la organización logre sus objetivos (4).

En Perú como en otros países del mundo, se prestó atención a la mejora del liderazgo en las organizaciones del sector salud, como parte del Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud, con el propósito de garantizar que se brinden servicios sanitarios de calidad de manera continua. Asimismo, se consideró importante evaluar el clima organizacional, ya que la percepción del ambiente laboral de los colaboradores trasciende hasta repercutir en su desempeño, por lo cual se elaboró una norma técnica para evaluar el clima organizacional en establecimientos de salud de todo el país (5).

Debido a todo lo mencionado anteriormente, es fundamental desarrollar la investigación **Estilos de liderazgo y Clima Organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021.**

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autoritaria de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión democrática de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión centrada en las tareas de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión centrada en las relaciones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

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

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión autoritaria de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión democrática de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión centrada en las tareas de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión centrada en las relaciones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica:

Respecto a la justificación teórica, esta investigación brindará conocimientos e información respecto a las dos variables en estudio, identificándose el tipo de clima laboral en la organización y planteándose las estrategias de mantenimiento o mejora según sea el caso, de igual manera se identificará si el tipo de liderazgo que se emplean para dirigir la organización es el adecuado o hace falta algunos ajustes; todo ello hará que el usuario interno se sienta tomado en cuenta, lo que influirá en su satisfacción y será evidenciado en un adecuado desempeño laboral, brindando un cuidado de enfermería de calidad con calidez; asimismo, logrando la satisfacción del usuario externo, de esta manera alcanzando los objetivos de las organizaciones.

1.4.2. Metodológica:

El presente estudio de diseño correlacional evidenciará la magnitud en la que influyen los tipos de liderazgo que se emplean en las organizaciones sanitarias sobre la apreciación que tienen los trabajadores del clima organizacional; visibilizando la situación en la que se encuentran las organizaciones, lo que permitirá que se tomen estrategias y acciones respecto al clima laboral y el tipo de liderazgo que se ejerce., para lo cual se aplicará instrumentos validados y aplicados internacionalmente como en el ámbito nacional, de tal manera que los resultados obtenidos aporten de manera positiva en la organización de salud y por ende en el personal de salud.

1.4.3. Práctica:

Con esta investigación se pueda obtener la atención del Ministerio de Salud para realizar un Plan de identificación de los estilos de liderazgo con el que se conducen sus establecimientos a nivel del país y plantear al igual que para el clima organizacional un Plan para estudiar los estilos de liderazgo, puesto que a nivel internacional se está dando la importancia al liderazgo en las organizaciones de salud.

Finalmente, el aporte fundamental para la profesión de Enfermería radica en visibilizar a la profesión, da a conocer que en Enfermería no solo se investiga temas relacionados a una de las funciones más comunes que es la asistencial, sino que también tenemos otras funciones como la administración, evidenciando la

investidura gerencial de la profesión. Por otro lado, el gestor de los Servicios de Salud y Enfermería busca la mejora constante en el cuidado de Enfermería, asimismo que los servicios sanitarios sean brindados con calidad y calidez y de manera oportuna; y nada mejor que abordando estos temas de gerencia y liderazgo.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Periodo 2021

1.5.2. Espacial

Un Hospital de Ayacucho.

1.5.3. Recursos

- Recursos humanos
- Recursos materiales

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales:

Boada (6) el año 2017 en Quito, en su investigación se propuso “Identificar los tipos de liderazgo en Northospital y relacionarlo con el clima laboral”. El estudio correlacional, contó con la participación de 101 colaboradores; utilizándose los cuestionarios para el clima laboral y los estilos de liderazgo. Como resultado se demostró que no existe relación entre las variables mencionadas.

Danet, et al. (7) el año 2014 en España, en su artículo plantearon como objetivo “Conocer y analizar la percepción del clima organizacional, el tipo de liderazgo, la calidad de la información y comunicación interna de los trabajadores de un hospital”. En la investigación participaron 730 trabajadores de salud; empleó la metodología cuantitativa y cualitativa. Los resultados evidenciaron un clima laboral medio-bajo, el cual se relaciona con el tipo de liderazgo.

Contreras, et al., (8) el año 2009 en Colombia, en el estudio que realizaron como objetivo plantearon “Identificar el clima organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores sanitarios en cuatro ciudades colombianas”, se contó con la participación de 400 empleados. Los resultados evidenciaron un clima organizacional regular y el estilo de liderazgo que se ejerce fue el que se orienta a las personas.

Nacionales:

Mancha (9) el año 2019 en el Callao, realizó una investigación para “Determinar cómo se correlaciona el liderazgo y el clima laboral percibido por el profesional de enfermería”. Desarrollo un estudio cuantitativo, no experimental y transversal, con una muestra de 94 profesionales de enfermería; utilizó la encuesta como técnica para las dos variables. Finalmente encontró una significativa relación entre las dimensiones de ambas variables.

Valderrama, Díaz (10) en el año 2018 en Loreto, realizó un estudio con la finalidad de “Identificar la relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral de los trabajadores”. El estudio no experimental, descriptivo y correlacional, estudió a 94 trabajadores. Finalmente se obtuvo como resultado que el 60.6% percibe un estilo de liderazgo liberal, asimismo el 75.5% señalaron que un clima organizacional bueno y se identificó que existe una alta relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional.

Zevallos (11) el año 2018 en Arequipa, realizó una investigación trazándose “Identificar la influencia del estilo de liderazgo situacional en el clima laboral del personal de Enfermería”. Para ello efectuó un estudio descriptivo, correlacional, con una población de 81 enfermeras. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo situacional si Influye en el clima organizacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilos de liderazgo

2.2.1.1. Teoría de los estilos de liderazgo

Esta teoría hace referencia a la manera de conducir y la peculiaridad de la personalidad del líder. Se consideran tres estilos, los cuales son:

2.2.1.1.1. El estilo autocrático: Se enfoca en el líder, ya que es él quien ordena, impone su criterio y toma las decisiones.

2.2.1.1.2. El estilo democrático: Se considera al líder un integrante más del grupo que incentiva a los demás a tomar decisiones y a realizar sus funciones.

2.2.1.1.3. El estilo liberal: Da importancia a los subordinados, les otorga la libertad de decidir.

En el día a día se aplican mezclas de los tres estilos, ya que no existen los estilos puros. (12).

2.2.1.2. Teoría de la contingencia

Señala que la efectividad de la organización se debe a la personalidad de un líder y la circunstancia. El líder puede inclinarse a las tareas o las relaciones (13).

2.2.1.3. Evolución histórica del liderazgo

El liderazgo inició desde tiempos inmemorables en las sociedades humanas, una evidencia clara son las antiguas civilizaciones. Con el paso de los años, los

reinos crecían y se fortalecían, también lo hacían los líderes quienes desarrollaban nuevas maneras de dirigir a la población, es así que se comenzaron a escribir libros, manuales, etc. Diversos estudiosos concluyeron en que los líderes nacen, no se hacen; sin embargo, esta afirmación inicia a ser impugnada, ya que todos los estilos de liderazgo que perduran hasta hoy, pueden ser aprendidos (14).

2.2.1.4. Liderazgo

Cualidad y habilidad de influir sobre la gente, motivando su involucramiento para lograr las metas del grupo; generando disposición para trabajar, confianza y eficiencia en las tareas encomendadas (15).

El liderazgo es importante en absolutamente todas las organizaciones, pues es fundamental para administrar (16).

2.2.1.5. Estilos de liderazgo

Son una particularidad de la personalidad, la cual surge como resultado de las dificultades, estímulos y motivaciones del que dirige, que se satisfacen con una puntual conducta (17).

2.2.1.6. Dimensiones de los estilos de liderazgo

2.2.1.6.1. Estilo de liderazgo democrático

Los dirigentes confían en los subordinados, toman en cuenta sus opiniones, en lo económico se tiene en cuenta el involucramiento con la organización para el

logro de las de los objetivos, respecto a la comunicación fluye en sentidos ascendente y descendente. Este es el estilo más adecuado (18).

2.2.1.6.2. Estilo de liderazgo autoritario

No hay confianza en los subordinados y casi no se les toma en cuenta, ya que las decisiones y el planteamiento de metas lo realizan los directivos. Generalmente los empleados laboran con miedo, bajo amenazas y castigos (18).

2.2.1.6.3. Estilo de liderazgo centrado en las tareas

Se orienta en el logro de los objetivos de la organización, genera alternativas que faciliten la realización de tareas y aclara el rol que desempeñarán para lograr las metas trazadas (18).

2.2.1.6.4. Estilo de liderazgo centrado en las relaciones

Se orienta en las relaciones, mostrando confianza, fomentando la cooperación y la comunicación participativa. Se esmeran por establecer un clima organizacional favorable, en la cual se busca el bienestar de los colaboradores (19).

2.2.2. Clima organizacional

2.2.2.1. Teorías del clima organizacional de Likert

Según esta teoría los empleados se comportan de acuerdo a como perciben el actuar de los administradores y la situación de la organización (20).

2.2.2.2. Clima organizacional

Es el medio psicológico de la empresa, y determina el actuar de los integrantes. Una moral elevada origina un clima favorable, mientras que la moral baja produce un clima desfavorable (16).

Asimismo, es la atmósfera característica de una entidad, producido y apreciado por los miembros de acuerdo a como interactúan (21).

2.2.2.3. Dimensiones del clima organizacional

2.2.2.3.1. Autorrealización

Es la apreciación del ambiente que haga posible el logro de las aspiraciones tanto personales y profesionales de los colaboradores (22).

2.2.2.3.2. Involucramiento laboral

Es la compenetración y afinidad de los colaboradores con la organización y su compromiso con esta (22).

2.2.2.3.3. Supervisión

Acción de controlar el desarrollo de actividades y el cumplimiento de las tareas de los trabajadores (22).

2.2.2.3.4. Comunicación

Es la transmisión adecuada y pertinente de la información relacionada a la organización (22).

2.2.2.3.5. Condiciones laborales

Aspectos materiales, ambientales, económicos y psicológicos que brinda la organización para que se cumplan las tareas (22).

2.3. Formulación de hipótesis:

2.3.1. Hipótesis general:

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas:

- Existe relación significativa entre la dimensión autoritaria de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021.
- Existe relación significativa entre la dimensión democrática de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021.
- Existe relación significativa entre la dimensión centrada en las tareas de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021.
- Existe relación significativa entre la dimensión centrada en las relaciones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

Hipotético – Deductivo: El método describe al método científico, basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar o refutarlas.

3.2. Enfoque investigativo

Cuantitativo

3.3. Tipo de investigación

Aplicada

3.4. Diseño de investigación

Observacional, Correlacional y Transversal

Para determinar la correlación de estas variables se empleará la prueba estadística de Rho de Spearman, ya que los estilos de liderazgo y clima organizacional son variables ordinales.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población:

Integrada por 500 trabajadores de salud del hospital de Ayacucho.

3.5.2. Muestra:

$$n = \frac{N Z^2 S^2}{d^2 (N-1) + Z^2 S^2}$$

Aplicando la fórmula, la muestra estará conformado por 218 trabajadores de salud de un hospital de Ayacucho.

Criterios de inclusión

- Todos los trabajadores del hospital.
- Trabajadores que firmen el consentimiento informado.
- Trabajadores que laboren más de 3 meses en el hospital.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado.
- Trabajadores que laboren menos de 3 meses en el hospital.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual de variable:

Son una particularidad de la personalidad, la cual surge como resultado de las dificultades, estímulos y motivaciones del dirigente que se satisfacen con una puntual conducta (17).

Definición operacional de la variable:

Son una particularidad de la personalidad que ejerce el líder en la conducción de los trabajadores de salud en un hospital de Ayacucho teniendo en cuenta sus cuatro dimensiones.

3.6.2. Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual de variable:

Es el medio psicológico de la empresa, y determina el actuar de los integrantes (16).

Definición operacional de la variable:

Es el medio psicológico que percibe el personal de salud en un hospital de Ayacucho y condiciona su comportamiento, tiene en cuenta cinco dimensiones.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Variable 1: Estilos de liderazgo

3.7.1.1. Técnica

Encuesta

3.7.1.2. Descripción de instrumento

Estructurado por Julio César Casales Fernández y Antonio Rubí en el año 1986, asimismo fue utilizado por la investigadora Santos en su investigación titulada Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de Monzón - Huánuco; 2016 (17).

El cuestionario está conformado por treinta y tres ítems, los cuales miden las cuatro dimensiones de la variable, y están establecidos de la siguiente manera:

- Autoritario consta de 9 ítems
- Democrático consta de 6 ítems
- Centrado en las tareas consta de 8 ítems
- Centrado en las relaciones con 10 ítems

Respecto a la calificación de los ítems de las dimensiones centrado en las tareas y relaciones, se le asignan puntajes desde 4 hasta 0 a cada ítem, para las preguntas sin responder, se otorga 2 que es el valor medio del ítem, de acuerdo al siguiente detalle:

0	1	2	3	4
Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre

Luego de ello las puntuaciones de cada dimensión se promedian, esto se realiza con la sumatoria de las puntuaciones a las proposiciones de la dimensión a tratar y se divide esa sumatoria entre la multiplicación del número de preguntas de la dimensión y el número de participantes; originándose un promedio entre 0 y 4.

Obteniéndose las siguientes categorías:

Promedios	Nivel
0 – 1.4	Bajo

1.5 – 2.4	Medio
2.5 – 4	Alto

Para las dimensiones autoritarismo y democrático, se otorga el puntaje de 4 a 0 a los ítems de cada dimensión individualmente, así se obtendrán un promedio de autoritarismo y otro para democrático. Luego se resta el promedio de la dimensión con menor valor del promedio de la dimensión de mayor valor.

Luego de la diferencia, si la dimensión de mayor valor fue el democrático, se coloca un signo positivo (+), si es por el contrario se considera el signo negativo (-). El signo señala la dimensión que predomina.

Obteniéndose las siguientes categorías

Promedios	Nivel
-0.1 – -1.4	Bajo de la tendencia autoritaria
-1.5 – -2.4	Medio de la tendencia autoritaria
-2.5 - -4	Alto de la tendencia autoritaria

Promedios	Nivel
+0.1 – +1.4	Bajo de la tendencia democrática
+1.5 – +2.4	Medio de la tendencia democrática
+2.5 - +4	Alto de la tendencia democrática

3.7.1.2.2. Validación

La validez se realizó por juicio de expertos de la Universidad de La Habana (17).

3.7.1.2.3. Confiabilidad

Calculado por alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.85 demostrándose así su excelente confiabilidad (17).

3.7.2. Variable 2: Clima organizacional

3.7.2.1. Técnica

Encuesta.

3.7.2.2. Descripción del instrumento

Realizado por Sonia Palma Carrillo y fue aplicado en la investigación realizada por Pacheco denominada Relación entre clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras de una clínica de Lima Metropolitana, Lima- Perú; 2016 (23).

Este instrumento tipo escala de Likert consta de 50 proposiciones que miden las cinco dimensiones de la variable de acuerdo al siguiente detalle:

- Realización personal consta de 10 ítems
- Involucramiento laboral consta de 10 ítems
- Supervisión consta de 10 ítems
- Comunicación consta de 10 ítems

- Condiciones laborales consta de 10 ítems

Se asignarán las siguientes puntuaciones:

1	2	3	4	5
Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre

Obteniéndose un puntaje máximo de 250 puntos y un mínimo de 50 puntos, las cuales indicarán estas categorías:

Categoría	Puntaje
Muy saludable	210 – 250
Saludable	170 – 209
Media	130 – 169
Poco saludable	90 – 129
No saludable	50 – 89

3.7.2.2.2. Validación

Se validó sometiendo los datos del cuestionario al test de Kaiser Mayer Olkin y se obtuvo el valor de 0.980 y el test de Estabilidad de Barlet 444751.69, $p < 0.001$, que confirmó la validez del instrumento (23).

3.7.2.2.3. Confiabilidad

Se realizó con Alfa de Cronbach evidenciando un valor de 0,97 lo que permite afirmar su excelente confiabilidad (23).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para recolectar los datos se coordinará con la Dirección del Hospital de Ayacucho, asimismo con la oficina de investigación del hospital y se solicitará la autorización para ejecutar el estudio, una vez que se obtengan las autorizaciones correspondientes se coordinará con el departamento de Enfermería para obtener el rol del personal, con los datos del personal se procederá con la aplicación del consentimiento informado, luego de ello la aplicación de los instrumentos a quienes hayan aceptado participar, es importante señalar que el tiempo promedio para la aplicación de cada instrumento será de 10 minutos cada uno y lo podrán realizar en dos días, por ello se calcula que el tiempo aproximado que se empleará para recolectar la información será tres semanas.

3.8.2. Método de análisis de datos

Los datos recolectados serán ingresados a la base de datos del programa SPSS, se realizará el procesamiento de datos obteniéndose cuadros y gráficos estadísticos, los cuales demostrarán los resultados, luego se procederá a ejecutar la prueba de correlación de las variables en estudio para corroborar la hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

Se guía con los principios éticos establecidos en el Informe Belmont, los cuales son:

- Respeto a las personas: Cada participante es libre de elegir si desea participar o no en el estudio, por ello firmará un consentimiento informado.
- Beneficencia, será beneficioso para los profesionales pues en base a ello se puede generar cambios.
- Justicia, los participantes serán tratados con respeto.

En este estudio se interactuará con los participantes y no causará ningún daño ni moral ni ético ya que el objetivo del estudio es de interés académico (24).

IV ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2020-2021																											
	NOVIEMBRE 2020				DICIEMBRE 2020				FEBRERO 2021				MARZO 2021				ABRIL 2021				MAYO 2021				DICIEMBRE 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Caracterización del problema																												
Revisión de la literatura																												
Origen del problema y formulación																												
Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio																												
Desarrollo de la justificación de la investigación																												
Delimitación e identificación de limitantes en el estudio																												
Revisión bibliográfica de antecedentes y marco teórico																												
Enfoque y diseño																												
Población y muestra																												
Técnicas e instrumentos																												
Métodos de análisis de información																												
Diseño de los aspectos administrativos																												
Desarrollo de la sección anexos																												
Dictamen favorable del Proyecto																												
Elaboración del informe final																												
Exposición oral del proyecto de investigación																												

4.2. Presupuesto

MATERIALES	2020 – 2021					TOTAL
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	S/.
EQUIPOS						
Computadoras	2500					2500
USB	20					20
Internet	80	80	80	80	80	400
ÚTILES DE ESCRITORIO						
Bolígrafo	3	3	3	3	3	15
Papel bond A-4	10			20	20	50
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO						
Textos	20					20
Fotocopias				20	20	40
Impresiones					60	60
OTROS						
Transporte						200
Alimentación						200
RECURSOS HUMANOS						
Digitadora						
Imprevistos	100				150	250
TOTAL	2733	83	83	123	333	3745

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Informe de investigación: Evaluación de los resultados del Programa de Líderes en Salud Internacional Edmundo Granda Ugalde 2008-2012. [Internet]. Washington D.C.: OPS [Citado el 11 nov. de 2020]. Disponible desde: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34302/OPSHSS17018-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Puertas E, Sotelo J, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. Revista Panamericana de Salud Pública [Internet]. 2020 [citado el 10 de noviembre de 2020]; pp.44-124. Disponible desde: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52895/v44e1242020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Caulkin S. The Change Agenda. Reino Unido: Publicado por el Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD); 2001.
4. Ministerio de Salud. Documento técnico: Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional [Internet]. Lima, Perú: Ministerios de Salud [citado el 11 nov. de 2020]. Disponible desde: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/194885/193605_RM_626-2015-MINSA.pdf20180904-20266-1oce48q.pdf
5. Ministerio de Salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. [Internet]. Lima, Perú: Ministerio de Salud [citado el 11 nov. de 2020]. Disponible desde: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
6. Boada I. Liderazgo y clima organizacional en Clinmeyd S.A. Northospital, 2016. [Tesis]. Quito; 2017.
7. Danet A, March J, García I. Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía, España [Internet]. 2014, marzo. [citado el 18 de noviembre de 2020]. Disponible desde: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2014000300546&lng=es&tlng=es
8. Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Uribe A, Mejía C. Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, un estudio comparativo. Acta colombiana de Psicología [Internet]. 2009, junio. [citado el 25 de noviembre de 2020]. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf>

9. Mancha V. Liderazgo y Clima organizacional percibido por el profesional de Enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao- 2019. [Tesis Doctoral]. Callao Perú; 2020.
10. Valderrama H, Díaz J. Liderazgo directivo y clima organizacional en los usuarios internos del Centro de Salud Bellavista Nanay, Distrito de Punchana, 2018. [Tesis]. Loreto; 2018.
11. Zevallos M. Estilos de liderazgo situacional y clima organizacional en el personal de Enfermería Hospital III Yanahuara- Essalud Arequipa- 2016. [Tesis]. Arequipa; 2018.
12. Balderas M. Administración de los servicios de Enfermería [Internet]. México: McGraw-Hill; 2012 [citado del 15 nov. de 2020]. Disponible desde: https://www.academia.edu/37554043/Administracion_6ta_edicion
13. Barros D. Análisis del concepto de liderazgo y sus aplicaciones en el contexto empresarial. [Trabajo de Grado]. Universidad del Rosario Bogotá- Colombia; 2016.
14. Moscoso R. El liderazgo y su evolución: Una revisión de sus principales teorías, enfoques y modelos desde el siglo xx hasta la actualidad. [Estudio monográfico]. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia; 2017.
15. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración [Internet]. México: McGraw-Hill; 2015 [citado del 20 de nov. de 2020]. Disponible desde: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
16. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones [Internet]. México: McGraw-Hill; 2009 [citado del 20 de nov. de 2020]. Disponible desde: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
17. Santos D. Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de Monzón. [Tesis]. Universidad de Huánuco; 2016.
18. Alvarado D., Cafferatta B. Relación de estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018. [Tesis]. Lima; 2018.
19. Sánchez I. Los Estilos de Dirección y Liderazgo en el Área de Gestión Humana: Caracterización y análisis en dos organizaciones a través de un modelo propuesto [Tesis]. Santiago de Cali: Universidad del Valle; 2007.

20. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias [Internet]. México D.F.: Trillas; 1992[citado el 25 nov. de 20220]. Disponible desde: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
21. Méndez C. Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención [Internet]. Bogotá, Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario; 2006 [citado el 30 nov. 2020]. Disponible desde: https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Palma S. Diagnostico Organizacional. Lima, Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma; 2004. Disponible desde: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Pacheco S. Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas en enfermería en una clínica de Lima Metropolitana. [Tesis]. Universidad Peruana Cayetano Heredia Lima- Perú; 2016.
24. Observatorio de Bioética i Dret Parc Cientific de Barcelona [Internet]. U.S.A. [citado el 30 de mar.2021]. Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021? <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autoritaria de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021? • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión democrática de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021? • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión centrada en las tareas de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021? • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión centrada en las relaciones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021? 	<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud. <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre la dimensión autoritaria de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud. • Identificar la relación que existe entre la dimensión democrática de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud. • Identificar la relación que existe entre la dimensión centrada en las tareas de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud. • Identificar la relación que existe entre la dimensión centrada en las relaciones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud. 	<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021. <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la dimensión autoritaria de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021. • Existe relación significativa entre la dimensión democrática de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021. • Existe relación significativa entre la dimensión centrada en las tareas de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021. • Existe relación significativa entre la dimensión centrada en las relaciones de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021. 	<p>Variable independiente: Estilos de liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoritario • Democrático • Centrado en las tareas • Centrado en las relaciones <p>Variable dependiente: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	<p>Método Deductivo</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Diseño Observacional Correlacional Transversal</p> <p>Población 500 trabajadores</p> <p>Muestra 218 trabajadores de</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de los estilos de liderazgo • Escala de clima organizacional CL-SPC

Anexo 2

Operacionalización de variables

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	CATEGORIZACIÓN	VALOR
Estilos de liderazgo	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Son una particularidad de la personalidad, la cual surge como resultado de las dificultades, estímulos y motivaciones del dirigente que se satisfacen con una puntual conducta.	Son una particularidad de la personalidad que ejerce el líder en la conducción de los trabajadores de salud en un hospital de Ayacucho y miden sus dimensiones.	Autoritario	No hay confianza en los subordinados y casi no se les toma en cuenta, ya que las decisiones y el planteamiento de metas lo realizan los directivos.	9 (1,2,3,4,5,6,7,8,9)	Autoritario Nivel bajo Nivel medio Nivel alto Democrático Nivel bajo Nivel medio Nivel alto	(0 - -1.4) (-1.5 - -2.4) (-2.5 - -4) (0 - +1.4) (+1.5 - + 2.4) (+2.5 - +4) (0 - 1.4) (1.5 - 2.4) (2.5 - 4) (0 - 1.4) (1.5 - 2.4) (2.5 - 4)
				Democrático	Los dirigentes confían en los subordinados, toman en cuenta sus opiniones.	6 (10,11,12,13,14,15)	Centrado en las tareas Nivel bajo Nivel medio Nivel alto	
				Centrado en las tareas	Se orienta en el logro de los objetivos de la organización, genera alternativas que faciliten la realización de tareas.	8 (16,17,18,19,20,21,22,23)	Centrado en las relaciones Nivel bajo Nivel medio Nivel alto	
				Centrado en las relaciones	Se orienta en las relaciones, mostrando confianza, fomentando la cooperación y la comunicación participativa.	10 (24,25,26,27,28,29,30,31,32,33)		

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	CATEGORIZACIÓN	VALOR
Clima organizacional	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es el medio psicológico de la empresa y determina el actuar de los integrantes.	Es el medio psicológico que percibe el personal de salud en un hospital de Ayacucho y condiciona su comportamiento, se considera sus dimensiones.	Autorrealización	Es la apreciación del ambiente que haga posible el logro de las aspiraciones tanto personales y profesionales de los colaboradores	10 (1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10)	Muy favorable	(210 – 250)
				Involucramiento laboral	Es la compenetración y afinidad de los colaboradores con la organización y su compromiso con esta	10 (11,12,13,14,15,16,17,18,19, 20)	Favorable	(170 – 209)
				Supervisión	La acción de controlar las actividades.	10 (21,22,23,24,25,26,27,28,29, 30)	Media	(130 – 169)
				Comunicación	Es la transmisión adecuada y pertinente de la información relacionada a la organización.	10 (31,32,33,34,35,36,37,38,39, 40)	Desfavorable	(90 – 129)
				Condiciones laborales	Aspectos materiales, ambientales, económicos y psicológicos que brinda la organización para que se cumplan las tareas.	10 (41,42,43,44,45,46,47,48,49, 50)	Muy desfavorable	(50 – 89)

Anexo 3

CUESTIONARIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Instructivo:

Querido participante, responda el presente cuestionario que permite evaluar los estilos de liderazgo ejercidos por los jefes inmediatos. Se debe contestar todos los ítems evitando hacerlo al azar, marca con un aspa "X", es importante señalar que su participación será confidencial y anónimo, agradecemos anticipadamente tu colaboración.

4. Siempre 3. A menudo 2. A veces, 1. Rara vez 0 Nunca

N°	ITEMS	0	1	2	3	4
	AUTORITARIO					
1	Manifiesta las orientaciones como órdenes					
2	En discusiones impone sus opiniones.					
3	Mientras realiza una tarea evita que los demás den iniciativas.					
4	Es firme con sus colaboradores que cometen errores.					
5	Dirige con "mano dura"					
6	Aporta soluciones a los problemas y dificulta que los demás participen					
7	Determina solo el desarrollo de las tareas					
8	No cambia su opinión aún si los demás miembros no están de acuerdo					
9	Asume la responsabilidad para tomar decisiones					
	DEMOCRÁTICO					
10	Las decisiones son tomadas en deliberación con el grupo y no de manera individual.					
11	Los problemas se someten a discusión y decisión del grupo.					
12	Se toma decisiones teniendo en cuenta la opinión del grupo.					
13	Todos los colaboradores están incluidos en el desarrollo de las actividades.					
14	Comparte las tareas y responsabilidades encomendadas con todo el grupo.					
15	Evalúa las funciones de los colaboradores en reuniones para mejorar los resultados y la productividad.					
	CENTRADO EN LAS TAREAS					
16	Preocupación permanente para que mejore la calidad y se cumplan las tareas encomendados.					
17	Desarrolla tareas previa planificación					
18	Seguimiento para el cumplimiento de las orientaciones para el desarrollo de las tareas.					

19	Promueve esfuerzos adicionales para que se cumplan las tareas.					
20	Procura la racionalización del tiempo para el cumplimiento de las tareas.					
21	Planifica las actividades con anticipación y hace que se cumpla en detalle.					
22	Promueve entre los colaboradores el logro de metas trazadas por la organización.					
23	Promueve la mejora de capacidades profesionales para cumplir adecuadamente las tareas asignadas.					
	CENTRADO EN LAS RELACIONES					
24	Es amistoso y accesible.					
25	Promueve las buenas relaciones entre los compañeros.					
26	Procura un ambiente de trabajo agradable para todos los integrantes de la organización.					
27	Es apreciado por los miembros del grupo.					
28	Mantiene relaciones adecuadas con los integrantes de la organización.					
29	Busca la satisfacción de los colaboradores siendo complaciente.					
30	Le importa que los colaboradores estén satisfechos.					
31	Mantiene amistad con los colaboradores					
32	Le interesa que los colaboradores se lleven bien.					
33	Se preocupa por los problemas personales de los colaboradores					

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Para mejorar aspectos que nos competen a todos, se está realizando este estudio, consideramos importante su opinión y agradecemos anticipadamente que responda el cuestionario marcando las opciones que se acerquen a su opinión. Esta encuesta es confidencial.

Factor	N°	Items	1	2	3	4	5
			Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
AUTORREALIZACIÓN	1	Presencia de oportunidades de progresar en la organización					
	2	El jefe se preocupa por el éxito de sus empleados					
	3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
	4	Se toma en cuenta los altos niveles de desempeño					
	5	La supervisión expresan reconocimiento en los colaboradores					
	6	Las actividades que realizan permiten que los colaboradores aprendan y se desarrollen					
	7	Se promueve la capacitación continua					
	8	Se promueve el desarrollo personal					
	9	Se promueve la generación de ideas innovadoras.					
	10	Se reconocen los logros en el trabajo					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	11	Se evidencia el compromiso con la organización para lograr el éxito					
	12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
	13	Se considera importante su presencia para el éxito de la organización					
	14	Los colaboradores están comprometidos con la organización					
	15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
	16	El cumplimiento de las tareas diarias genera desarrollo personal					
	17	Cumplir con las actividades del trabajo es una tarea estimulante					
	18	Los productos y/o servicios de la organización son motivos de orgullo personal					
	19	Identifica de la visión, misión y valores en la organización					
	20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					

Factor	N°	Items	1	2	3	4	5
			Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
SUPERVISIO N	21	La supervisión brinda apoyo para superar los obstáculos que se Presentan					
	22	Se mejora continuamente los métodos de trabajo					
	23	La evaluación del trabajo contribuye a mejorar la tarea.					
	24	Se recibe la preparación necesaria para desempeñar el trabajo					
	25	Las responsabilidades de cada puesto están claramente definidas.					
	26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	27	Existen guías de trabajo.					
	28	Los objetivos del trabajo están definidos					
	29	El trabajo se realiza teniendo en cuenta planes.					
	30	Existe un trato justo en la organización					
COMUNICACIÓ N	31	Se accede a información necesaria para cumplir con el trabajo.					
	32	La información fluye adecuadamente.					
	33	En los grupos de trabajo hay una relación cordial					
	34	Se cuenta con canales de comunicación					
	35	Hay posibilidad de interacción con personas de mayor jerarquía					
	36	En la organización se afrontan y superan las dificultades					
	37	Se fomenta y promueve la comunicación interna					
	38	El supervisor escucha los planteamientos que le sugieren					
	39	Existe apoyo entre el personal de las diversas áreas.					
	40	Se conoce los avances en otras áreas de la organización					
CONDICIONES LABORALES	41	Los compañeros de trabajo cooperan mutuamente					
	42	Los objetivos del trabajo son desafiantes					
	43	Los colaboradores pueden tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
	44	El grupo de trabajo funciona como un equipo integrado					
	45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
	46	Existe adecuada administración de los recursos					
	47	La remuneración es buena en comparación con las otras organizaciones					
	48	Los objetivos de trabajo están alineados con la visión de la institución					
	49	Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo.					
	50	Remuneración acorde al desempeño y los logros					

Anexo 4

Consentimiento informado

Yo _____, quien suscribe este documento, estoy de acuerdo en participar en el estudio "ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE AYACUCHO, 2021 "

Me explicaron que la participación es voluntaria y de no aceptar no participaré, no afectará mis relaciones con la institución y los resultados individuales no serán divulgados en la investigación.

Para que conste y por mi libre voluntad firmo este documento de consentimiento informado junto con la entrevistadora que me brindó la información.

.....