



**Escuela de Posgrado**

Relación entre liderazgo y percepción del clima laboral  
en el profesional de enfermería en un hospital de  
Lambayeque 2022

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

**Presentado por:**

Quintos Estrada, Dennise Paola

**Asesor:** Dr. César Antonio Bonilla Asalde

**Código ORCID:** 0000-0002-4470-1939

**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, Dennise Paola Quintos Estrada Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE 2022" Asesorado por el docente: CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE Con DNI 16498481 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4470-1939> tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid:14912:223670401 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

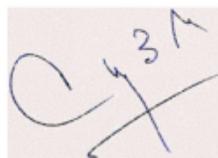
Así mismo:

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

Dennise Paola Quintos Estrada  
 DNI: 72517530



Firma

CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE  
 DNI: 16498481

Lima, 21 de abril de 2023

**TESIS**

**RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA  
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN  
HOSPITAL DE LAMBAYEQUE 2022**

**Línea de Investigación:**

Salud y bienestar

**Asesor:**

Dr. César Antonio Bonilla Asalde

Codigo ORCID: 0000-0002-4470-1939

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi familia que día a día sigue siendo mi fortaleza y mi fuente de inspiración para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecida con Dios por dirigir mi camino y permitirme cumplir mis metas. Asimismo, agradecer a mis padres por haberme brindado apoyo moral, espiritual y ser mi ejemplo a seguir. A mis maestros que con esmero y paciencia me ha guiado en mi formación y crecimiento académico.

# INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
INDICE .....	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	x
<b>1. CAPITULO I: EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Planteamiento del problema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>3</b>
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
<b>1.3. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>3</b>
1.3.1. Objetivo general .....	3
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
<b>1.4. Justificación de la investigación .....</b>	<b>4</b>
1.4.1. Justificación Teórica .....	4
1.4.2. Justificación Metodológica .....	5
1.4.3. Justificación Práctica .....	5
<b>1.5. Limitaciones de la investigación.....</b>	<b>6</b>
<b>2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Bases teóricas.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3. Formulación de la hipótesis.....</b>	<b>18</b>
2.3.1. Hipótesis General .....	18
2.3.2. Hipótesis específicas .....	18
<b>3. CAPITULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>20</b>
<b>3.1. Método de la investigación .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2. Enfoque de la investigación .....</b>	<b>20</b>
<b>3.3. Tipo de la investigación.....</b>	<b>20</b>
<b>3.4. Diseño de la investigación .....</b>	<b>21</b>
<b>3.5. Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>21</b>
<b>3.6. Variables y operacionalización .....</b>	<b>23</b>
<b>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>31</b>

3.7.1. Técnica .....	31
3.7.2. Descripción.....	31
3.7.3. Validación .....	33
3.7.4. Confiabilidad:.....	33
3.8. Procesamiento y análisis de datos:.....	33
3.9. Aspectos éticos .....	34
4.  CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	36
4.1  Resultados:.....	36
4.1.1  Análisis descriptivo de resultados .....	36
4.1.2  Prueba de hipótesis: .....	52
4.1.3  Discusión de resultados.....	56
5.  CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
5.1  Conclusiones .....	61
5.2  recomendaciones.....	62
REFERENCIAS:.....	63
ANEXO .....	71
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	71
Anexo 2: Instrumentos.....	74
Anexo 3: Validez del instrumento.....	84
Anexo 4: confiabilidad del instrumento:.....	86
Anexo 5: aprobación del comité de Ética .....	89
Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....	90
Anexo 7: Carta aprobación de la institución para la recolección de los datos .....	93
Anexo 8: Informe del porcentaje del Turnitin.....	94

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Características socio-laborales de los profesionales de enfermería .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 2. Distribución de los profesionales de enfermería según Liderazgo.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 3. Distribución de profesionales de enfermería de acuerdo a la percepción del clima laboral.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 4. Liderazgo y percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 5. Liderazgo y percepción del clima laboral según dimensión cultura organizacional.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 6. Liderazgo y percepción del clima laboral según dimensión diseño organizacional .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 7. Liderazgo y percepción del clima laboral según dimensión potencial humano.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 8. Distribución de los profesionales de enfermería según Estilo de Liderazgo Autoritario y percepción del clima Laboral .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 9. Distribución de los profesionales de Enfermería según el Estilo de Liderazgo Democrático y percepción del Clima Laboral .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 10. Distribución de los profesionales de enfermería según Estilo de Liderazgo Liberal y percepción del clima Laboral .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 11 Análisis descriptivo de los Items de Instrumento 1 .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 12 Analisis descriptivo de los Items de Instrumento 2 .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 13. Relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 14. Relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022 .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 15. Relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 16. Relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022.....</b>	<b>56</b>

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Lambayeque 2022, y se investigó mediante un estudio no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos se utilizó el método de encuesta y se obtuvieron datos sobre la variable liderazgo y clima laboral a través de dos cuestionarios, el test de liderazgo de Lewin y el cuestionario para el estudio del clima organizacional, con una muestra de 92 profesionales de enfermería, se aplicó la prueba de análisis Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis a un nivel de confianza de 0,05, con coeficientes de correlación entre -1 y 1. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo era mayoritariamente el liderazgo democrático con un 69,6%, percibiendo la mayoría (72,8%) un clima laboral por mejorar, y se realizó una correlación de las variables liderazgo y clima laboral por Rho Spearman,  $r = 0.272$ ;  $p = 0,009$ . Por lo tanto, se puede concluir que existe una débil relación positiva entre el liderazgo y la percepción del clima laboral en los hospitales de Lambayeque 2022.

Palabras clave: liderazgo, clima laboral, enfermería

## **ABSTRACT**

This research was carried out with the aim of determining the relationship between leadership and the perception of the work climate of the nursing professional in a hospital in Lambayeque 2022, and was investigated through a non-experimental cross-sectional study with a quantitative approach. The survey method was used for data collection, and data on the leadership and work climate variable were obtained through two questionnaires, Lewin's leadership test and the questionnaire for the study of the organisational climate, with a sample of 92 nursing professionals. The Spearman's Rho analysis test was applied for hypothesis testing at a confidence level of 0.05, with correlation coefficients between -1 and 1. The results showed that the leadership style was mostly democratic leadership with 69.6%, with the majority (72.8%) perceiving a work climate to be improved, and a correlation was made between the variables leadership and work climate by Rho Spearman,  $r = 0.272$ ;  $p = 0.009$ . Therefore, it can be concluded that there is a weak positive relationship between leadership and perception of work climate in the hospitals of Lambayeque 2022.

Key Words: Leadership, work climate, nursing

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación busca destacar la importancia de cada recurso humano en las instituciones, teniendo como centro a sus habilidades de liderazgo y su percepción del clima laboral, ya que ambas influyen en cómo se desempeñará dentro de la institución. Además, reconoce que enfermería como profesión ha ido creciendo y desarrollándose a nivel nacional, pero aún necesita mejorar en las diferentes áreas sociales, políticas, académicas, científicas y administrativas que requieren de un buen liderazgo<sup>1</sup> lo cual se puede ver influenciado por factores de la organización tal como el clima laboral también llamado clima organizacional<sup>2</sup>, está compuesto por el medio interno de una organización, es decir, lo que representa las características que existe en cada organización.

El capítulo uno describe la situación problemática de la investigación, la formulación del problema y sus objetivos, así como la justificación y las limitaciones de la investigación. El Capítulo 2 detalla el marco teórico y presenta los antecedentes de la investigación y la justificación del estudio. El capítulo 3 describe la metodología y detalla método de estudio, el enfoque, el tipo y el diseño de la investigación, así como población y la muestra. Además de la operacionalización de las variables que sustentan el estudio y una descripción de los métodos e instrumentos utilizados para obtener datos sobre las variables objeto de estudio. asimismo, de los aspectos éticos de la investigación. En el capítulo 4 se discuten los resultados y las hipótesis demostradas o rechazadas mediante pruebas estadísticas y se contrastan los resultados con la base teórica. Por último, el capítulo 5 presenta las conclusiones y recomendaciones.

## **1. CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Los recursos humanos para la salud desempeñan un papel destacado dentro de la sociedad, por lo que deben cumplir con perfiles profesionales, habilidades y competencias<sup>1</sup>. Dentro de ellas, la habilidad para saber dirigir y liderar sus equipos de trabajo, siendo los directivos de quien más se espera que cumpla con ese rol, sin embargo, se debe destacar que, cada integrante del equipo que es capaz de influir positivamente para el logro de metas puede ejercer su papel de líder.<sup>2</sup>

En enfermería, el liderazgo ayuda a que el grupo se dirija a sus objetivos de acuerdo con la misión y visión de la institución, el servicio o el proyecto que se encuentre a cargo, además incluye que el profesional sea capaz de tener participación dentro de la resolución de problemas y la toma de decisiones, lo que conllevaría a demostrar un mejor desempeño en su labor como profesional.<sup>3</sup>

Por otra parte, a pesar de existir tal importancia del liderazgo en las instituciones, aún falta que haya un concepto claro sobre ello por parte de este grupo profesional, quienes no reconocen en

su totalidad la relevancia de su rol dentro de su ámbito laboral o en otros casos, no están capacitados presentando debilidades en comunicación y resolución de problemas<sup>4</sup> a la vez, perciben poco reconocimiento o valorización por parte de otras profesiones; dichas situaciones conllevan la falta de empoderamiento que existe actualmente en enfermería,<sup>5</sup> aunado a ello, no todas las instituciones muestran interés en la formación de líderes, delegando la responsabilidad a los mismos empleados, quienes en su interés por responder al perfil laboral, deben desarrollar sus propias habilidades de liderazgo; caso contrario, incluso si la institución reconoce la importancia de formar líderes en su organización, no es priorizado por generar gastos extras.<sup>6</sup>

El liderazgo también influye en la percepción que tiene el recurso humano sobre el clima laboral, el cual desempeña un papel importante en el logro de los objetivos de la organización. Un clima positivo aumenta el sentimiento de pertenencia a la organización, conduce a un mejor rendimiento de los trabajadores, afecta directamente al comportamiento, la motivación, el desempeño y la motivación del personal y todo esto repercute en la atención prestada a los pacientes.<sup>7</sup> Por el contrario, un clima negativo reduce el rendimiento y el desempeño lo que conduce a situaciones de conflicto.<sup>8</sup> También se sabe que el 86% de los peruanos abandona su trabajo debido a un mal ambiente laboral y el 81% cree que el ambiente laboral es muy determinante para su rendimiento.<sup>9</sup>

Al tener en cuenta lo mencionado anteriormente, esta investigación también se fundamentó en la percepción de los profesionales de enfermería de distintas áreas, quienes refieren que la enfermería ha ido perdiendo ámbitos de trabajos propios de enfermería y espacios de opinión por falta de empoderamiento y poco espacio para el desarrollo de sus habilidades de liderazgo, que se une a otras situaciones como la sobrecarga de trabajo que existe actualmente en muchos

establecimientos de salud.<sup>10</sup>

Entonces frente a la problemática presentada, el objetivo del presente estudio ha sido determinar la relación entre el liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería a fin de poder evaluar las acciones a realizar para mejorar ambos ámbitos que a la vez conllevan a mejorar los aspectos antes mencionados a favor de las personas cuidadas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022?

¿Cuál es la relación entre Liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022?

¿Cuál es la relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de

enfermería en un hospital de Lambayeque 2022.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

Identificar la relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

Identificar la relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

Esta investigación presenta una justificación teórica porque presenta datos organizados de las variables liderazgo y clima laboral y cómo se relacionan. Asimismo, se encuentra basada en la teoría de Kurt Lewin, la cual tiene como particularidad que es posible aplicarse cualquier grupo con características estructurales incluyendo a las organizaciones de salud.<sup>11</sup>

Existen numerosas propuestas y planteamientos sobre el liderazgo, pero fue Kurt Lewin quien propone las principales clasificaciones del liderazgo según los estilos Liberal, democrático y autoritario, siendo la clasificación que ha trascendido frente a otras teorías que han sido sustentadas a lo largo del tiempo, demostrando relevancia como sustento teórico del liderazgo, por tanto, dicha relevancia brinda una buena base teórica a la investigación.<sup>11</sup>

Como sustento del Clima laboral, se tendrá como base a la teoría del clima organizacional presentada por Likert, por ser de las teorías más completas y con mejor explicación sobre la visualización de la causa y el efecto de los climas que describe, en la que relaciona el

comportamiento de los subordinados con las condiciones organizacionales y su relación con sus superiores. Además, constituye al liderazgo como una variable explicativa del clima, permitiendo así generar una relación entre las variables a estudiar.<sup>12</sup>

Con base a lo anterior, este estudio identificó el estilo de liderazgo predominante en el Hospital Regional y su relación con el clima laboral, permitiendo plantear alternativas para la mejorar la práctica del liderazgo y a su vez del clima percibido por los profesionales asistenciales.

#### **1.4.2. Justificación Metodológica**

Para la evaluación de clima laboral y Liderazgo, se utilizó dos instrumentos validados a nivel nacional por lo que esto permite su uso y disponibilidad para nuevas investigaciones que los requieran, asimismo para la investigación ayudará a obtener los datos de manera objetiva y realizar la correlación de las variables, al tener validez en un contexto similar en el que fueron validados.

#### **1.4.3. Justificación Práctica**

Una organización es exitosa, a través de un activo importante como es el recurso humano, por lo que es importante los empleados sientan una vinculación positiva con su organización, cabe resaltar la importancia del conocimiento de los diferentes estilos de liderazgo que existen en las enfermeras porque ayuda a mejorar la forma en la que trabajan en equipo, además de ayudar a optimizar el clima laboral percibido<sup>13</sup>. Con esto se espera la creación de estrategias que mejoren su ámbito laboral y puedan “Contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal.”<sup>14</sup> entonces conocer el estilo de liderazgo en enfermería conlleva a cambiar de manera positiva el clima organizacional, y esto, a la vez optimizar el servicio brindado a los pacientes.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

La principal limitación fue la emergencia por COVID -19, ya que las instituciones tomaron medidas preventivas limitando el ingreso a personas externas, el hospital optó por permitir el acceso a través de un colaborador interno logrando así tener la oportunidad de realizar una investigación externa.

Otra limitación es que se está estudiando una variable como clima laboral requiere de obtener información sensible sobre la institución y personal de salud, por lo que existe un riesgo de obtener datos poco sinceros, para ello con la escala “LIE” se descartaron encuestas con la mayoría de respuestas “Nunca” y “Siempre” para mantener mayor veracidad de los resultados.

## **2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **Internacionales:**

Gonzales et.al <sup>15</sup> fue un estudio que buscó describir el estilo de liderazgo y el clima organizacional percibidos por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía, a través de una investigación observacional, descriptiva y transversal con una muestra de 70 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que la mayoría de los indicadores tenían valores neutros y no eran negativos en promedio, lo que lleva a la conclusión de que existe una estrecha relación entre el liderazgo y el clima organizacional.

Iglesias et al.<sup>16</sup> realizó un estudio para describir las experiencias de enfermeras jefes y asistenciales con de cinco años de labor en el área de pediatría en un hospital Cubano y como

pueden afectar el clima laboral del área de servicio, fue un estudio cualitativo de tipo exploratorio con la técnica de grupo focal, Concluyen que la dimensión de liderazgo es la principal causas que inciden en el clima organizacional, sobre todo aquello relacionado con las características con las que cuenta el líder y las posibilidades de superación tanto de sí mismo como de su personal a cargo, que se traducen en mejores relaciones laborales y que conlleva a un mejor clima en la institución.

Oliva et al.<sup>17</sup> en su estudio descriptivo - correlacional de corte transversal l objetivo de este estudio era determinar el estilo de liderazgo de los directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de dichos centros. 79 funcionarios participaron en el estudio y se dividieron en categorías, de las cuales las enfermeras pertenecían a la categoría B. De este grupo, el 60% de la muestra tenía un nivel medio de satisfacción laboral. Se observó que el estilo de liderazgo directivo con 38% como predominante, seguido de participativo, persuasivo y, por último, delegativo (9% de los encuestados). La correlación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo resultó directivo con 0,558 , persuasiva 0,549 y participativa 0,483, respectivamente. Esto llevó a la conclusión de que el estilo de liderazgo tiene un impacto positivo moderado en la satisfacción laboral percibida.

Meng et al.<sup>18</sup> en su estudio examinó el impacto de factores organizativos claves, como la cultura organizacional y el desempeño de los líderes en las relaciones públicas mediante una encuesta en línea a 838 profesionales. Se llegó a la conclusión de que la cultura organizativa y el desempeño de los líderes tienen un fuerte impacto en el compromiso, la confianza y la satisfacción laboral de los profesionales de las relaciones públicas, y que se obtienen mejores resultados cuando los líderes apoyan a sus equipos y presentan un excelente desempeño.

## **Nacionales**

En la investigación de Pérez<sup>19</sup>, determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional entre el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora. Se trató de un estudio aplicado, correlacional no experimental, transversal, con una muestra de 70 profesionales de enfermería, aplicando dos escalas MLQ de Bass y Avolio, de fiabilidad .909, y el Cuestionario de Clima Organizacional MINSA, de fiabilidad .886. Los resultados revelaron que el 40% de los encuestados presenta un liderazgo transformacional medio y el 41% reconoce un clima laboral por mejorar. Se encontró una correlación entre las variables estudiadas,  $r = 0,270$ ;  $p = 0,019$ , encontrando una relación positiva baja, y se concluyó que la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional es positiva, es decir, a mayor liderazgo, mayor clima organizacional.

Ligas<sup>20</sup> en el año 2020, realizó un estudio no experimental, correlacional, transversal para determinar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo de la profesión de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco, y a través de dos cuestionarios validados elaborados por las autoras y una muestra de 84 enfermeras, se obtuvieron como resultados que el 23,8% de las enfermeras consideran muy saludable el clima organizacional - liderazgo excelente, y el 22,6% consideran el nivel de salud - liderazgo normal. El valor obtenido por la prueba estadística Rho de Spearman (sig. P <0,001) confirma la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo en la profesión de enfermería.

Mancha<sup>21</sup> su objetivo fue establecer la relación del liderazgo con el clima organizacional que percibe el profesional de enfermería de la Dirección Regional de salud del Callao, la

investigación fue del tipo aplicada con enfoque cuantitativo, transversal. Contando con 94 profesionales de enfermería y haciendo uso de una encuesta, para liderazgo constó de 48 ítems y clima organizacional 50 ítems. Obteniendo que el 52% percibía el clima organizacional como en riesgo y el 55,3% percibía el liderazgo como moderadamente eficaz. La valoración estadística de Pearson mostró una significación de  $p < 0,001$ , concluyendo que existe una relación entre liderazgo y clima organizacional.

Zuta<sup>22</sup> realizó una investigación en el Hospital II Vitarte para identificar la relación entre liderazgo transformacional y el clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería, teniendo un enfoque cuantitativo, correlacional. Tuvo como muestra a 130 enfermeros. Aplicó dos encuestas correspondientes a cada variable, se obtuvieron como resultado que el 56.9% de los profesionales de enfermería percibía un clima organizacional medio y respecto al liderazgo transformacional, y la mayoría lo percibía con mayor predisposición al liderazgo transformacional alto. Correlacionando las variables, se encontró que existe una relación baja y directa ( $Rho=0,363$ ,  $p=0,000$ ) entre ambas variables. Por lo tanto, se concluye que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Cjahua et al.<sup>23</sup> Este estudio cualitativo, descriptivo y correlacional de corte transversal con 150 enfermeras como muestra, se realizó para determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Los datos fueron obtenidos a través del cuestionario multifactorial MLQ 5S que evalúa los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire y la Encuesta de Satisfacción Laboral

SL. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo predominante era el transaccional (alto) el 81% de las veces. La correlación de Spearman (0,255) concluye con la existencia de una relación directa y baja entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral.

Huacachino et al.<sup>24</sup> buscó determinar el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Villa El Salvador. Se trató de un estudio cuantitativo descriptivo, no experimental, transversal, utilizando el cuestionario de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, con una muestra de 73 profesionales de enfermería. Hallando un 54% de los encuestados tenían un estilo de liderazgo medio y 11% se consideraban un nivel de satisfacción alto, encontrándose una relación por Pearson de 0,44. En conclusión, si el liderazgo transformacional es alto, habrá satisfacción laboral mayor.

Solis<sup>25</sup>, investigación realizada en un hospital Castrense en el año 2018, determinó cómo influye Motivación y clima laboral en el liderazgo del personal de enfermería de dicha institución. Con un diseño de investigación no experimental, cuantitativo, descriptivo y transversal. Se utilizaron tres instrumentos por cada variable investigada. Los resultados muestran que una alta proporción de enfermeras (75%) percibe el liderazgo transformacional como bajo, de ellos el 64,8% percibe el clima laboral medio y el 30,4% como bajo, concluyendo que la motivación y el clima laboral no tienen influencia en el liderazgo transformacional en el Hospital castrense.

En la investigación de Morales<sup>26</sup> su propósito fue determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería a través de enfoque cualitativo relacional, descriptivo y transversal contando con una población de 43 profesionales de enfermería., obteniéndose los resultados a través de dos cuestionarios para cada

variable a estudiar, encontrando que el 51.2% percibe el clima organizacional como por mejorar y solo un 9.3 lo considera no saludable, asimismo respecto a la variable liderazgo, asimismo el 51.1% percibió un liderazgo moderado y el 14.4% un liderazgo bajo. Se concluye por correlación de Spearman que hay una correlación positiva alta ( $r=0.817$ ) entre liderazgo interpersonal y clima laboral.

Castillo et al.<sup>27</sup> tuvieron el objetivo de encontrar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en trabajadores de una microred de Huaraz, siendo un estudio descriptivo, con corte transversal y correlacional, siendo la muestra de 88 trabajadores. Obteniéndose que la mayor parte de los encuestados presentó un liderazgo transaccional y el 55.7% y el 68,2% percibe un clima organizacional “por mejorar”. Concluyen según la correlación bivariada de Spearman hay una correlación media, positiva entre el clima organizacional con el liderazgo transaccional y transformacional, llegando a la conclusión, si hay un alto liderazgo transaccional y transformacional, el clima organizacional igualmente será percibido como alto y viceversa.

Velásquez<sup>28</sup> en su investigación tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, con diseño descriptivo, correlacional donde participaron 50 enfermeras, obteniendo los resultados a través del cuestionario para liderazgo transformacional y clima organizacional, Obteniendo el resultado en el que el 88% de la población percibe un liderazgo transformacional deficiente respecto al clima organizacional más de la mitad de la población (54%) considera regular y solo para el 6% es bueno. Al realizar el análisis correlacional se confirma la existencia de una relación significativa y moderada entre liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Chura<sup>29</sup> su estudio fue realizado en un hospital Carlos Monge Medrano Juliaca, para determinar si existe algún grado de correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional que perciben las enfermeras en la institución mencionada, el estudio fue del tipo descriptivo correlacional, transversal teniendo como muestra a 112 profesionales de enfermería, de las cuales perciben principalmente un liderazgo Laissez Faire con una media 3.46, en comparación al liderazgo transaccional y transformacional, 2.92 y 2.77 respectivamente. Asimismo, el 57% de los encuestados perciben un clima laboral desfavorable, concluyendo que entre estilos de liderazgo y clima organizacional, existe una relación directa y significativa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **La relevancia del Liderazgo dentro de las Organizaciones:**

Es importante aclarar la definición del liderazgo, el cual ha sido estudiado por diversos autores como Gardner et al<sup>30</sup> quienes describen el liderazgo como la habilidad para hacer que su equipo avance con interés hacia los objetivos, asimismo se define como el proceso de influir sobre otros individuos o grupos para lograr las metas trazadas.

Por otro lado, Ginebra<sup>31</sup> hace referencia que el liderazgo se considera un proceso en el que un grupo de personas con motivos y propósitos van a unir esfuerzos entre todos para lograr trabajar a favor de una meta.

Otros autores<sup>32</sup> describen al liderazgo en el que existe un proceso interactivo entre los integrantes de un equipo y a través de las actitudes del líder, que son necesarias para ejercer influencia en las otras personas del grupo, se puede actuar en conjunto con el propósito de resolver problemas y lograr objetivos comunes que permitan transformar una realidad.

Dentro de las organizaciones existen diversos desafíos por afrontar frente a la competencia

contra organizaciones similares y de manera interna en la búsqueda de obtener mayor productividad, optimización de recursos y lograr la calidad de sus servicios para ser competentes y consolidarse en el mercado, para ello requiere de recursos humanos no solo con habilidades profesionales sino también que posean liderazgo. Cada persona posee aptitudes que lo hace único y la cual puede permitirle desarrollar su liderazgo en determinadas circunstancias, siendo importante identificarlos y perfeccionarlos. Dicho esto, el liderazgo es esencial en la organización, ya que, de no formar parte de las cualidades de los recursos humanos o no estar bien ejercido puede conllevar a que la organización caiga en la rutina y no siga su curso hacia sus objetivos establecidos.<sup>33</sup>

### **Estilos de Liderazgo y cómo funcionan dentro de la organización**

Como se explica anteriormente el liderazgo tiene una alta influencia en la organización y su desarrollo dependiendo la forma en que se desarrolla, se diferencian 3 estilos predominantes, que han sido descritos por Kurt Lewin.

Tenemos al liderazgo Autoritario que es tipo de liderazgo caracterizado por un líder que se encarga de decidir sobre los roles, técnicas y como se realizaran las actividades de su equipo de trabajo, así como las condiciones en que se desempeñará el trabajado, es decir, el líder va a tomar el mando y exige el cumplimiento de las normas que impone y el equipo debe presentar obediencia hacia el líder.

Si bien en un principio esta dinámica puede funcionar y lograr buenos resultados, posteriormente, dichos resultados pueden ir disminuyendo debido a falta de consenso grupal.<sup>33</sup>

Un estilo de liderazgo que se considera opuesto al presentado anteriormente, es el liderazgo democrático, ya que se diferencia en que cuando se toman decisiones, se basan en un consenso colectivo y es el líder cumple el papel de experto que guiara a su equipo y permitirá que las

normas sean deliberadas en conjunto, esto permite un mejor ambiente y trato entre líder y equipo, de esta manera los resultados obtenidos irán mejorando constantemente, aunque estos hayan sido bajos al inicio. <sup>34</sup>

Por otra parte, Lewin también describe al estilo de liderazgo laissez-faire, conocido también como liberal, este se caracteriza porque el líder no tiene iniciativa ni decisión en su equipo, por lo que el resto del equipo tomará sus propias decisiones sin tomar responsabilidad de las mismas. La intervención del líder es casi nula. En este caso, los integrantes del equipo crean rivalidad por no llegar a ningún acuerdo, obteniéndose así bajos resultados. <sup>34</sup>

### **EL valor del liderazgo en Enfermería**

La enfermería ha ido creciendo como profesión, sin embargo, todavía necesita mejorar en las diferentes áreas sociales, políticas, académicas, científicas y administrativas, estas requieren de un buen liderazgo, teniéndolo como un pilar fundamental de la profesión, el cual debe ser abordado desde el pregrado y continuar a lo largo de la vida profesional, demostrándose con el ejemplo y así lograr el progreso de la profesión con responsabilidad. <sup>29</sup>

### **Barreras y facilitadores del liderazgo de enfermería**

En la ejecución del liderazgo en enfermería existe algunas barreras y facilitadores que son reconocidos por los mismos profesionales, como facilitadores destacan las características personales del líder y el que ejerce su liderazgo, además se tiene en cuenta el conocimiento teórico de su área incluso por encima de su experiencia laboral ya que de esta manera es capaz de demostrar su formación en competencias genéricas y disciplinares. <sup>35</sup>

También se considera al sentido de pertenencia al equipo de trabajo, sin embargo las enfermeras dentro del equipo de salud se sienten reconocidas como un rango inferior al profesional médico,

en la que la visualizan como cuidadora del paciente y a su vez, como personal subordinado ante el médico, una figura masculina, demostrando que aún existe una influencia estereotipada sobre los roles femeninos y masculinos socialmente instalados y propagados y que siguen limitando el ejercicio del liderazgo de enfermería. Cabe señalar también que muchas de las actividades de enfermería se realizan bajo las indicaciones de los médicos, dando menor autonomía al profesional enfermero y a reducir la visibilidad de su rol dentro del equipo de salud, convirtiéndose así en una de las barreras que limitan al liderazgo en enfermería<sup>34</sup>

### **El Clima Laboral y la importancia en las instituciones**

Los conceptos de Clima laboral o clima organizacional tienen varias perspectivas.

No se tiene un momento exacto en que se comienza a hablar sobre el clima laboral, llamado también clima organizacional, como concepto, las primeras menciones a éste término se encuentran en los trabajos de Lewin, desde un punto de vista psicológico<sup>11</sup>, desde entonces, diversos investigadores han intentado caracterizarlo, pero teniendo en cuenta la dificultad que supone concretar una definición del término, sigue sin que se logre una conceptualización que predomine uno sobre otros modelos.<sup>36</sup> En términos generales, el clima laboral se considera una variable del contexto organizativo y que constituye las conductas de los integrantes de una comunidad laboral representando y las sensaciones experimentadas durante el desarrollo de sus actividades en su entorno laboral <sup>36</sup> Por estas divergencias existes diversos términos tales como clima organizacional, clima psicológico o clima laboral que se consideran como equivalentes.<sup>37</sup>

Brunet<sup>12</sup> expone que el clima organizacional es percibido por los trabajadores, aunque no tenga conocimiento pleno sobre los elementos que lo componen, es por ello que es tan difícil medirlo correctamente ya que pueden existir diversas apreciaciones sobre las características de una

misma organización.

Uno de los autores que describe las características del clima laboral es Patterson<sup>38</sup> quien realiza un gran análisis bibliográfico buscando categorizar el clima laboral. Propone que el clima laboral cuenta con variables explicativas, que son la autonomía, la supervisión, la integración, el desarrollo de las habilidades, la preocupación por los empleados, el esfuerzo, la flexibilidad, la visión externa de la organización, los objetivos, el rendimiento laboral, la eficacia y eficiencia, el afecto, la satisfacción y el compromiso con el trabajo.

Para Chiavenato<sup>7</sup> clima organizacional se compone por el medio interno de una organización, es decir, el espacio psicológico, lo que representa las características existentes de cada organización. Este autor también refiere que hay diversos aspectos que van a influir en el clima organizacional como el rubro al que pertenece la organización, variables tecnológicas, las políticas, sus metas operacionales y reglamentos internos, así como factores sociales, que destacan las actitudes, los valores institucionales y el comportamiento social.

Por otra parte, la Dirección de calidad de salud<sup>39</sup> también da su concepto y lo describe como la percepción compartida por los miembros de una organización en relación al trabajo y el medio físico en el que se realiza, así como las relaciones interpersonales de los trabajadores y las diversas normas que afectan al trabajo. Diferencia 11 dimensiones del clima organizacional: Comunicación, si existe conflicto, cooperación, Confort, como es la estructura, si hay Identidad, Innovación, Liderazgo, además de la motivación, Recompensa, Remuneración, Toma de decisiones.

### **Teorías del Clima Laboral como sustento teórico de la investigación**

Existen diversos autores que formulan sus teorías sobre el clima laboral, destacando Likert

citado por Brunet<sup>12</sup> que explica que la conducta de los trabajadores tiene una relación directa con la actitud que tiene el directivo, así como el entorno de la organización que es percibida por ellos y a la vez el trato recibido de sus jefes.

Describe tres variables que son representativas de cada organización y que van a influenciar en cómo percibe del clima laboral de los trabajadores.

Primero las variables causales, que son independientes y con tendencia a sufrir modificación y que indican la forma cómo la organización se desarrolla y obtiene resultados. Se reconoce a la estructura organizacional y la administración, las reglas, toma de decisiones, competencias y actitudes.

Por otra parte, las variables intermedias, que miden el estado interno de la empresa, además su importancia reside en que constituyen parte de los procesos organizacionales, podemos nombrar a la motivación, rendimiento, eficacia de la comunicación y cómo se toman las decisiones.

Y variables finales que son el efecto causado por las variables anteriores, se orientan al establecimiento de los resultados obtenidos por la institución, tenemos a la productividad, los gastos, las pérdidas y ganancias.

La interactuación de estas variables lleva a la identificación de los climas laborales: autoritarismo explotador, autoritarismo paternalista, consultivo y participación de grupo<sup>12</sup>.

### **El liderazgo, el clima Laboral y su rol dentro de la organización:**

Finalmente, diferentes investigaciones realizadas han evidenciado la relación presente entre liderazgo y las variables que se asocian con la organización en la que muchos trabajadores sienten mayor compromiso con sus líderes antes que con sus empresas<sup>40</sup>. Además de sentir más satisfacción en su trabajo cuando el líder es moderadamente considerado, por lo que los líderes tienen una gran responsabilidad en la creación del clima organizacional, dando relevancia al papel que tienen las emociones en el rendimiento y la satisfacción organizacional.<sup>41</sup>

Un mejor clima organizacional se relaciona con el adecuado desempeño de las organizaciones, señalando que el indicador de mayor relevancia es el liderazgo, el cual es el que más influye en el clima, el cual, a la vez, lo hará sobre la creatividad y la productividad.<sup>42</sup>

## **2.3. Formulación de la hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

H<sub>0</sub> No existe relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

H<sub>1</sub> Existe relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub> No hay relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

H<sub>1</sub> Hay relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

Hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub> No hay relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

H<sub>2</sub> No hay relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

Hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub> No hay relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

H<sub>3</sub> Hay relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

### **3. CAPITULO III: METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

La presente investigación fue realizada a través del método hipotético deductivo porque se buscó confirmar o negar la hipótesis a través de un cálculo formal.<sup>43</sup>

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

La presente investigación es de enfoque Cuantitativo debido a que, para la evaluación de las variables estudiadas se utilizaron dos instrumentos que proporcionaron datos que fueron analizados a través de métodos estadísticos.<sup>44</sup>

#### **3.3. Tipo de la investigación**

La investigación es aplicada con alcance correlacional.

Aplicada porque los datos que fueron obtenidos de manera rigurosa, organizada y sistemática, permiten ser utilizados para implementar la practica basada en la investigación, así como resolver un planteamiento en específico, centrándose en consolidar dicho conocimiento para su aplicación.<sup>45</sup>

Alcance correlacional porque se evaluó la conducta de una variable y la relación con otra variable a través de métodos estadísticos.<sup>45</sup>

### **3.4. Diseño de la investigación**

El estudio tuvo un diseño no experimental, porque no hubo ningún tipo de intervención a las variables estudiadas al momento de obtener los datos. Transversal, puesto que los datos se recopilaron en un periodo de estudio establecido.<sup>43</sup>

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1 Población:**

90 profesionales de enfermería del Hospital Regional, Lambayeque.

#### **Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de Inclusión:**

Profesionales asistenciales de enfermería.

Profesional con un tiempo de servicio no menor a seis meses.

Profesional asistencial de enfermería que labora en los servicios de medicina, cirugía, pediatría y emergencias.

##### **Criterios de Exclusión:**

Profesional de enfermería que estén de vacaciones o de licencia.

Profesionales que aceptan formar parte de la investigación, pero no desean firmar el consentimiento informado.

Profesionales que no acepten participar en la investigación.

#### **3.5.2 Muestra:**

La muestra será censal, la cual se considera que es posible debido a que se seleccionará toda

la población por ser considerado un número manejable y no distorsionar una extracción aleatoria de la muestra <sup>46</sup>.

### **3.5.3 Muestreo:**

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que las elecciones de los elementos no dependieron de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características que presenta la investigación y por conveniencia porque la muestra se seleccionó por ser de mayor accesibilidad para el investigador.<sup>44</sup>

### 3.6. Variables y operacionalización

**Variable1:** Liderazgo

**Definición Conceptual:** El liderazgo es definido como una aptitud que permite influir en un grupo para conseguir un logro o alcanzar una meta.<sup>7</sup>

**Definición Operacional:** Son las características del profesional enfermero que serán medidas mediante un instrumento creado por Lewin el cual tiene en cuenta las dimensiones de autoritario, liberal y democrático, a través de una escala de medición cualitativa nominal dicotómica y una escala valorativa de acuerdo y en desacuerdo para obtener como resultado el tipo de liderazgo, autoritario, liberal y democrático.<sup>7</sup>

**Matriz operacional de la variable 1:**

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
--------------------	--------------------	-------------	---------------------------	---------------------------------------

Autoritaria	Imposición.	Las relaciones amistosas reducen imponer disciplina.  Hacer sentir siempre a su personal que eres quien manda. No se debe permitir manifestaciones contrarias al mando.	Cualitativa  Nominal  Dicotómica	De acuerdo  En desacuerdo
	Castigo	Castigo la desobediencia a las reglas para conservar la disciplina.  Un buen mando puede despedir a un subordinado cuando lo crea necesario.		
	Autoritarismo.	Los objetivos los establece solo el mando  Las decisiones se toman por el superior  Un subordinado le debe lealtad primero a su mando inmediato.		
	Comunicación unilateral	En grupo rara vez se logran soluciones satisfactorias a los problemas.  No fiarse mucho en las recomendaciones de los subordinados.  De preferencia realizar reuniones solo para comunicar las decisiones importantes.		
Liberal	Incomunicación.	Se mantiene el mínimo contacto y comunicación personal con sus subordinados.  Para comunicaciones diarias de rutina, se debe animar a los subordinados a que contacten a su jefe.		

Democrático	Pasividad	<p>No se implica en la solución de diferencias de opiniones entre otros trabajadores</p> <p>Los problemas son resueltos por los mismos subordinados.</p> <p>El mando debe instaurar los objetivos, y los subordinados los que se reparten los trabajos y decidan la forma de llevarlos a cabo.</p> <p>Los empleados competentes no necesitan ser supervisados.</p> <p>Los empleados resuelven sus problemas solos</p>		
	Inactividad	<p>No se preocupa por las diferentes opiniones que tenga con su equipo. Se limita al buen juicio de sus trabajadores.</p> <p>Es suficiente con conseguir datos de cada unidad bajo su supervisión para hacer una comparación de los resultados y así poder detectar con facilidad alguna deficiencia.</p> <p>Los subordinados son quienes deben obtener información adecuada para su propio control.</p> <p>Lo importante son sólo de los resultados.</p>		
	Contacto.	<p>Los empleados obedecen mejor los líderes amistosos antes que a los que no lo son.</p> <p>Toda solución se debe buscar entre los implicados y el líder</p>		
	Consenso.	<p>Para la resolución de desacuerdos en problemas importantes, se debe realizar</p>		

<p>Diálogo</p>	<p>reuniones.</p> <p>Es necesario explicar los objetivos planteados, así como de las políticas de la organización.</p> <p>Los trabajadores deben encontrarse informados sobre toda decisión que pueda afectarle.</p> <p>Se someten los asuntos a votación.</p> <p>Los objetivos se fijan luego de una discusión amplia.</p> <p>Para enunciar los problemas de trabajo es preferible los grupos pequeños, coordinados por el mando, antes que las asambleas.</p>		
<p>Trabajo en equipo.</p>	<p>Las tareas se deben supervisar de cerca.</p> <p>Los objetivos se preparan el conjunto.</p> <p>Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir las diferencias en forma exhaustiva.</p>		

## Variable 2: Clima Laboral

Definición conceptual: Llamado también clima organizacional, representa las características de una organización, las cuales tienen influencia en los trabajadores y en su forma de comportarse.<sup>47</sup>

Definición Operacional: Son las percepciones de los trabajadores acerca del establecimiento en que trabajan en el que se consideran las dimensiones cultura de la Organización, Diseño Organizacional, Potencial Humano, el cual será medido con el instrumento “Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional”<sup>39</sup> con una escala de medición cualitativa ordinal que va desde Nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3) y siempre (4)

### Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Cultura de la Organización	Conflicto y Cooperación	Apoyo de compañeros de trabajo de la misma área de trabajo. Apoyo de compañeros de trabajo de otras áreas	Cualitativa Ordinal	Escala de Likert: Nunca (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Siempre (4)
	Motivación	Buen trato por parte del establecimiento de salud. Oportunidad de desempeño de habilidades propias de cada persona. Preocupación del jefe por mantener un ambiente laboral agradable		
	Identidad	Compromiso con la propia organización de salud.		

Diseño Organizacional		<p>Interés por el desarrollo de la propia organización de salud.</p> <p>Considerar la contribución propia como papel importante en el éxito de la organización de salud.</p>		
	Toma de Decisiones	<p>El jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.</p> <p>Participación de la toma de decisiones dentro de la organización de salud.</p>		
	Remuneración	<p>Salario y beneficios sean razonables.</p> <p>Relación entre la remuneración y el trabajo realizado dentro de la organización de salud.</p>		
	Estructura	<p>Las tareas desempeñadas corresponden a la función del trabajador.</p> <p>El trabajador conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en la organización de salud.</p>		

<p>Comunicación Organizacional</p>	<p>El jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para realizar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.</p> <p>El jefe inmediato se comunica con el trabajador sobre si está realizando correctamente o mal su trabajo.</p> <p>Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.</p>		
<p>Innovación</p>	<p>La innovación como cualidad de la organización.</p> <p>Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.</p> <p>Es fácil para los trabajadores que sus ideas y aportes sean considerados para la mejora de la organización.</p> <p>La institución es flexible y logra adaptarse correctamente a los cambios.</p>		
<p>Liderazgo</p>	<p>Disponibilidad del jefe cuando algún trabajador lo necesite.</p> <p>Los directivos contribuyen en la creación de condiciones adecuadas para el mejoramiento de la organización.</p>		

Potencial Humano	Recompensa	<p>Existencia de incentivos laborales para que el trabajador se esfuerce en mejorar su desempeño.</p> <p>El trabajador percibe que su trabajo es evaluado de manera adecuada.</p> <p>Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.</p>		
	Confort	<p>Satisfacción con el ambiente de trabajo</p> <p>La limpieza de los ambientes es adecuada</p>		

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Para la recolección de datos de ambas variables se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta que es una de las técnicas de recolección de información más usadas con ayuda de sus respectivos instrumentos.<sup>48</sup>

#### 3.7.2. Descripción

Variable 1

Para la primera variable se utilizó como instrumento el Test de liderazgo de Lewin.

Ficha técnica del instrumento<sup>33</sup>

**Nombre del instrumento:** Test de Liderazgo de Lewin

**Autor del Instrumento:** Kurt Lewin

**País:** Estados Unidos

**Año:** 1939

**Tiempo para ejecución:** *15 minutos*

**ítems:** *33 ítems*

**Dimensiones:**

**Autoritario** (1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31)

**Democrático** (2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32)

**Liberal** (3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33)

**Alternativas de respuesta:** *De Acuerdo, en desacuerdo*

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach (0.98)

**Adecuado en Perú por** Rondan R.,<sup>49</sup> en Lima, a través de Juicio de Expertos en el año 2018, con el objetivo de Adaptar el test de Liderazgo de Lewin en población peruana.

**Validez:** juicio de expertos, por análisis de consistencia interna, redacción de los ítems y si las preguntas están expresadas con claridad; claridad y precisión, obteniendo como puntuación final según la evaluación de los expertos y por V de Aiken se obtiene una validez del 0.95

**Confiabilidad:** Alpha de Cronbach de 0.89

La ficha técnica del instrumento 2:

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario para el estudio de Clima Organizacional

**Autor del Instrumento:** MINSa

**Año:** 2012

**Publicación:** Documento Técnico Metodología para el estudio del Clima Organizacional v. 02 R.M. N° 468-2011 MINSa

**Tiempo de llenado:** 10 minutos

**Número de ítems:** 34 ítems

**Dimensiones:** *Cultura de la Organización (1,8,20, 23, 24, 26, 31, 33); Diseño Organizacional (3, 6, 10, 13, 14, 27, 29, 30, 34) y potencial Humano (4, 5, 7, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 21, 25)*

**Validación:** Juicio de Expertos por Perez obteniendo validación de 1 con coeficiente de V de Aiken

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach 0.933

**Alternativas de respuesta:** *Nunca, a veces, frecuentemente, siempre*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *No saludable, Por mejorar, saludable*

### **3.7.3. Validación**

Se utilizaron los instrumentos: “Test de liderazgo Lewin” y “Cuestionario de Clima laboral” Debido a que ya son instrumentos validados en un contexto peruano (De acuerdo al proceso de validación que se explicó en el ítem 3.7.2.), se omitió la validación de contenido por juicio de expertos.

### **3.7.4. Confiabilidad:**

Para determinar la fiabilidad del primer instrumento, el test de liderazgo de Lewin se hizo uso de la variable de Kuder Richardson 20 por ser un instrumento con escala dicotómica, obteniéndose un valor de confiabilidad de consistencia interna 0.75, considerado como aceptable.

Para la evaluación de confiabilidad del segundo instrumento: el Cuestionario del clima Laboral se utilizó alfa de Cronbach obteniéndose 0.933. Teniendo como criterio general a George et al. mencionado por Hernández<sup>45</sup> quien sugiere los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) donde:  $\alpha = 0.90$  a  $0.95$  es excelente,  $\alpha > 0.8$  bueno,  $\alpha > 0.7$  aceptable.

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos:**

Se utilizó el programa de procesamiento de textos Microsoft Word para redactar el proyecto, informe y otros documentos.

El proyecto se envió al comité de ética para su aprobación, tras lo cual la institución seleccionada concedió permiso por escrito para acceder a la población de estudio y recoger datos.

Para la recogida de datos, se abordó a los profesionales de enfermería al final de su jornada laboral, con el apoyo de un colaborador interno de acuerdo con el reglamento de la institución, quien se encargó de verificar la firma de un formulario de consentimiento informado en el que

se exponía de forma clara y específica el objetivo de la investigación y del estudio.

Tras la recogida de datos, se creó una base de datos en Excel, ya que cuenta con herramientas de fácil procesamiento para la elaboración de tablas y gráficos.

Para la comprobación de las hipótesis, se aplicó la prueba de análisis rho de Spearman con un nivel de confianza de 0,05 y un coeficiente de correlación con un valor entre -1 y 1.

Estas estadísticas guiaron la discusión de los resultados del estudio y las conclusiones finales, respondiendo a las preguntas de la investigación y confirmando o rechazando las hipótesis.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación se realizó de acuerdo a las “normas internacionales y nacionales sobre investigación” en humanos y las disposiciones sobre bioseguridad por ello que la investigación pasó por el comité de ética tanto de la universidad como de la institución en el que se realizó la investigación además de la documentación requerida por la institución de salud en la que confirmaron el permiso para recojo de datos de la población seleccionada, de la misma forma se cumplió con el procedimiento metodológico seleccionado para este estudio, se siguieron en cumplimiento de los principios de justicia y por el derecho de todos los individuos a ser considerados igualmente elegibles para la investigación, se seleccionó a los sujetos de investigación de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

No proporcionó riesgos ni efectos nocivos desproporcionados a sus beneficios para el ser humano, de esta manera se cumple el principio de beneficencia y ausencia de daño la investigación y aplicación científica y tecnológica<sup>50</sup> asimismo se asegurará que el instrumento de datos se encuentre adecuadamente validado y con la confiabilidad suficiente para obtener los

datos de manera objetiva, además, el investigador estará debidamente preparado para el recojo de la información de manera imparcial. Asimismo, la participación en este estudio representará un apoyo a comunidad científica al generar más conocimientos sobre las variables de estudio, de la misma manera a la institución brindándole un panorama más claro y objetivo sobre el liderazgo y la percepción del clima laboral percibido por sus trabajadores.

Al mismo tiempo, se certificará la protección de sus Datos Personales de acuerdo a lo descrito en la “Ley N° 29733” (“Ley de Protección de Datos Personales”) manteniendo sus datos personales e información brindada en anonimato, cerciorándose el uso de los mismos únicamente para fines académico, Por este motivo, la base de datos se elaboró con códigos numérico para proteger la identidad del trabajador, de igual manera, no se pondrá a disposición a personas ajenas al equipo de investigación. Además, los datos publicados no muestran información personal que permita identificar al trabajador, del mismo modo, también se pone de manifiesto la autonomía y la participación voluntaria de los sujetos de la investigación mediante la firma de un formulario de consentimiento informado en el que se indican la finalidad y los procedimientos del estudio.

#### 4. CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

##### 4.1 Resultados:

##### 4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 1 Características socio-laborales de los profesionales de enfermería**

		N	%
Edad	Sin respuesta	5	5,4%
	26 - 35	54	58,7%
	36 - 45	31	33,7%
	46+	2	2,2%
Sexo	Sin respuesta	3	3,3%
	F	75	81,5%
	M	14	15,2%
Condición Laboral	Sin respuesta	3	3,3%
	contratado	57	62,0%
	nombrado	32	34,8%
Tiempo de Servicio	Sin respuesta	7	7,6%
	>10	4	4,3%
	>10a	22	23,9%
	1-5a	37	40,2%
	5-10a	15	16,3%
	6m-1a	7	7,6%
Especialidad	no	44	47,8%

	si	48	52.2%
Post Grado	doctorado	2	2,1%
	maestría	23	25,0%
	Sin post grado	67	72,9%

Fuente: Encuestas

De acuerdo a la tabla 1 se encuentra una población prevalente femenina 81.5% con edades comprendidas entre 26-35 años (58.7%) seguido del grupo de 36-45 años con un .33,7%

Además, respecto a los datos laborales se encuentra que solo un 34.8% de los profesionales tienen condición laboral como nombrados.

En tiempo de servicio el 40.2% llevan trabajando en la institución entre 1 a 5 años.

Otro dato relevante es que la mayor parte de los encuestados (52.2%) refiere contar con alguna especialidad, un 25% cuenta con maestría y solo 2.1% con doctorado.

**Tabla 2. Distribución de los profesionales de enfermería según Liderazgo**

	Nº	%
Autoritario	12	13.0
Democrático	64	69.6
Liberal	16	17.4
Total	92	100.0

Fuente: Encuestas

En la tabla 2 podemos determinar que el estilo de Liderazgo que predomina en la población estudiada es el estilo democrático con un 69.6% seguido del estilo liberal con un 17.4% y solo un 13% tienen un estilo de liderazgo autoritario como estilo predominante.

**Tabla 3. Distribución de profesionales de enfermería de acuerdo a la percepción del clima laboral**

	Nº	%
No saludable	10	10.9%
Por Mejorar	67	72.8%
Saludable	15	16.3%
Total	92	100.0

Fuente: Encuestas

En la tabla 3, La mayor parte de los profesionales de enfermería de un hospital de Lambayeque perciben que existe en la institución un clima laboral por mejorar (72.8%) seguido del clima laboral percibido como saludable en un 16.3% y solo un 10.9% lo percibe como no saludable.

**Tabla 4. Liderazgo y percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022**

Liderazgo	Clima Laboral							
	No saludable		Por Mejorar		Saludable		total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Autoritario	9	9.8%	1	2.2%	1	1.1%	12	13.0%
Democrático	1	1.1%	49	53.3%	14	15.2%	64	69.6%
Liberal	0	0.0%	16	17.4%	0	0.0%	16	17.4%
Total	10	10.9%	67	72.8	15	16.3%	92	100%

Fuente: Encuestas

De acuerdo a los objetivos planteados, las profesionales de enfermería que presentan un liderazgo democrático, perciben en su mayoría (53.3%) un clima laboral por mejorar, a diferencia del estilo autoritario que predomina una percepción de clima no saludable.

Del personal que perciben un clima laboral saludable, la mayoría presentan un liderazgo democrático (15.2%)

**Tabla 5. Liderazgo y percepción del clima laboral según dimensión cultura organizacional**

		N cultura organizacional							
		No saludable		Por Mejorar		Saludable		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilo de Liderazgo	Autoritario	4	4,3%	7	7,6%	1	1,1%	12	13,0%
	Democrático	0	0,0%	39	42,4%	25	27,2%	64	69,6%
	Liberal	1	1,1%	11	12,0%	4	4,3%	16	17,4%
Total		5	5,4%	57	62,0%	30	32,6%	92	100%

Fuente: Encuestas

Dentro del grupo que reconoce como clima laboral saludable 27.2%, se encuentra mayor porcentaje en los profesionales con estilo de liderazgo democrático.

En donde se encuentra mayor percepción del clima laboral como no saludable es en el estilo de liderazgo autoritario.

**Tabla 6. Liderazgo y percepción del clima laboral según dimensión diseño organizacional**

		Diseño Organizacional							
		No saludable		Por Mejorar		Saludable		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilo de	Autoritario	5	5,4%	6	6,5%	1	1,1%	12	13,0%
Liderazgo	Democrático	1	1,1%	47	51,1%	16	17,4%	64	69,6%
	Liberal	0	0,0%	15	16,3%	1	1,1%	16	17,4%
Total		6	6,5%	68	73,9%	18	19,6%	92	100,0%

Fuente: Encuestas

De acuerdo a la tabla 6, el estilo democrático es el que presenta mayor percepción de “saludable” en la dimensión diseño organizacional.

Igualmente, el estilo autoritario tiene mayor porcentaje 5.4% en un diseño organizacional no saludable en comparación al estilo democrático 1.1% y liberal 0%

**Tabla 7. Liderazgo y percepción del clima laboral según dimensión potencial humano**

		Potencial Humano							
		No saludable		Por Mejorar		Saludable		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estilo de	Autoritario	9	9,8%	2	2,2%	1	1,1%	12	13,0%
Liderazgo	Democrático	2	2,2%	54	58,7%	8	8,7%	64	69,6%
	Liberal	1	1,1%	14	15,2%	1	1,1%	16	17,4%
Total		12	13,0%	70	76,1%	10	10,9%	92	100,0%

Fuente: Encuestas

En la tabla 7, de acuerdo a la dimensión potencial humano de la variable clima laboral, el estilo de liderazgo democrático reconoce principalmente que hay un clima laboral por mejorar, lo cual representa un 58.7% de la población.

**Tabla 8. Distribución de los profesionales de enfermería según Estilo de Liderazgo Autoritario y percepción del clima Laboral**

		Clima Laboral							
		No saludable		Por Mejorar		Saludable		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo	Bajo	2	2,2%	27	29,3%	5	5,4%	34	37,0%
Autoritario	Medio	4	4,3%	31	33,7%	8	8,7%	43	46,7%
	Alto	4	4,3%	9	9,8%	2	2,2%	15	16,3%
Total		10	10,9%	67	72,8%	15	16,3%	92	100%

Fuente: Encuestas

La tabla 8 muestra que de los profesionales que presentan un liderazgo autoritario alto solo un 2.2% reconocen un clima laboral saludable, asimismo los que perciben un clima laboral no saludable presenta un liderazgo autoritario medio y alto.

**Tabla 9. Distribución de los profesionales de Enfermería según el Estilo de Liderazgo Democrático y percepción del Clima Laboral**

		Clima Laboral							
		No saludable		Por Mejorar		Saludable		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo	Bajo	2	2,2%	2	2,2%	0	0,0%	4	4,3%
Democrático	Medio	6	6,5%	23	25,0%	4	4,3%	33	35,9%
	Alto	2	2,2%	42	45,7%	11	12,0%	55	59,8%
Total		10	10,9%	67	72,8%	15	16,3%	92	100,0%

Fuente: Encuestas

Los profesionales que presentan liderazgo democrático alto perciben un clima laboral por mejorar 45.7% y saludable 12%.

Por el contrario, los profesionales que presentan liderazgo democrático bajo reconocen un clima laboral no saludable y por mejorar en un 2,2% para ambos.

**Tabla 10. Distribución de los profesionales de enfermería según Estilo de Liderazgo Liberal y percepción del clima Laboral**

		Clima Laboral							
		No saludable		Por Mejorar		Saludable		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo	Bajo	2	2,2%	16	17,4%	0	0,0%	18	19,6%
Liberal	Medio	7	7,6%	31	33,7%	10	10,9%	48	52,2%
	Alto	1	1,1%	20	21,7%	5	5,4%	26	28,3%
Total		10	10,9%	67	72,8%	15	16,3%	92	100%

Fuente: Encuestas

En la tabla 10 muestra que los profesionales con un liderazgo liberal alto presentan principalmente un clima laboral por mejorar.

**Tabla 11 Análisis descriptivo de los Items de Instrumento 1**

ITEM	En desacuerdo		De Acuerdo	
	N	%	N	%
Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.	50	54,3%	42	45,7%
Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.	36	39,1%	56	60,9%
Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.	64	69,6%	28	30,4%
Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.	61	66,3%	31	33,7%
Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	13	14,1%	79	85,9%
Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.	56	60,9%	36	39,1%
Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.	50	54,3%	42	45,7%
Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.	16	17,4%	76	82,6%
Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da aun problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.	25	27,2%	67	72,8%
Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo.	63	68,5%	29	31,5%
Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.	16	17,4%	76	82,6%
El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.	33	35,9%	59	64,1%
Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.	56	60,9%	36	39,1%
Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.	28	30,4%	64	69,6%
Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.	20	21,7%	72	78,3%
En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.	46	50,0%	46	50,0%
Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.	16	17,4%	76	82,6%

Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.	68	73,9%	24	26,1%
Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.	46	50,0%	46	50,0%
Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.	12	13,0%	80	87,0%
Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.	23	25,3%	68	74,7%
Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente aun subordinado cuando lo crea necesario.	49	53,3%	43	46,7%
Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos.	20	21,7%	72	78,3%
Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.	52	56,5%	40	43,5%
Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.	46	50,0%	46	50,0%
Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.	44	47,8%	48	52,2%
Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.	32	34,8%	60	65,2%
Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.	62	67,4%	30	32,6%
Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.	35	38,0%	57	62,0%
Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.	38	41,3%	54	58,7%
No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.	36	39,1%	56	60,9%
Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.	37	40,2%	55	59,8%
El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.	58	63,0%	34	37,0%

Según Tabla 11, los profesionales de enfermería reconocen estar de acuerdo con los ítems “Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes” 85,9% “Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa” 82,6% Y “Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte”

82,6%. También están de acuerdo que “Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres” 82,6% y principalmente un 87,0% que “Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal”. Por el contrario, se encuentra menor aceptación en los ítem “Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos” 62% y “para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas” 59.8%

**Tabla 12 Analisis descriptivo de los Items de Instrumento 2**

	Nunca		A veces		Frecuentem.		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.</b>	2	2,2%	20	21,7%	50	54,3%	20	21,7%
<b>Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.</b>	3	3,3%	20	21,7%	58	63,0%	11	12,0%
<b>La innovación es característica de nuestra organización</b>	4	4,3%	32	34,8%	46	50,0%	10	10,9%
<b>Mis compañeros de trabaja toman Iniciativas para la solución de problemas</b>	1	1,1%	35	38,0%	47	51,1%	9	9,8%
<b>Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.</b>	16	17,4%	39	42,4%	32	34,8%	5	5,4%
<b>Mi jefe está disponible cuando se le necesita</b>	3	3,3%	20	21,7%	56	60,9%	13	14,1%
<b>Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.</b>	8	8,7%	23	25,0%	48	52,2%	13	14,1%
<b>Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización</b>	3	3,3%	19	20,7%	53	57,6%	17	18,5%
<b>Mi trabajo es evaluado en forma adecuada</b>	5	5,4%	39	42,4%	44	47,8%	4	4,3%
<b>Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.</b>	3	3,3%	38	41,3%	47	51,1%	4	4,3%
<b>Las tareas que desempeño corresponden a mí función.</b>	0	0,0%	24	26,1%	43	46,7%	25	27,2%
<b>En mí organización participo en la toma de decisiones</b>	4	4,3%	39	42,4%	41	44,6%	8	8,7%
<b>Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.</b>	7	7,6%	40	43,5%	39	42,4%	6	6,5%
<b>Mi Institución es flexible y se adapta bien a los cambios.</b>	4	4,3%	43	46,7%	38	41,3%	7	7,6%
<b>La limpieza de los ambientes es adecuada</b>	7	7,6%	41	44,6%	40	43,5%	4	4,3%
<b>Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.</b>	6	6,5%	48	52,2%	35	38,0%	3	3,3%
<b>Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud</b>	0	0,0%	15	16,3%	64	69,6%	13	14,1%
<b>Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.</b>	19	20,7%	33	35,9%	36	39,1%	4	4,3%
<b>Estoy comprometido con mi organización de salud.</b>	0	0,0%	12	13,0%	58	63,0%	22	23,9%
<b>Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.</b>	4	4,3%	37	40,2%	46	50,0%	5	5,4%

<b>En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo</b>	2	2,2%	19	20,7%	59	64,1%	12	13,0%
<b>Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.</b>	0	0,0%	24	26,1%	51	55,4%	17	18,5%
<b>Mi salario y beneficios son razonables.</b>	12	13,0%	41	44,6%	37	40,2%	2	2,2%
<b>Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.</b>	5	5,4%	29	31,5%	49	53,3%	9	9,8%
<b>Mi jefe inmediato me comunica sí estoy realizando bien o mal mi trabajo.</b>	8	8,7%	27	29,3%	47	51,1%	10	10,9%
<b>Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.</b>	0	0,0%	19	20,7%	50	54,3%	23	25,0%
<b>Recibo buen trato en mi establecimiento de salud</b>	0	0,0%	23	25,0%	59	64,1%	10	10,9%
<b>Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes</b>	0	0,0%	23	25,0%	46	50,0%	23	25,0%

De acuerdo a la tabla 12 los enfermeros reconocen como frecuentemente en un 69,6% “Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud” sentirse comprometidos con su establecimiento 63% y de recibir buen trato (64,1%)

Por el contrario, respecto a los incentivos para mejorar el trabajo (nunca 20,7%), los premios y reconocimientos distribuidos de forma justa como “a veces” 43,5% se encuentra un porcentaje elevado en comparación a los demás ítem.

#### **4.1.2 Prueba de hipótesis:**

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$ .

Regla de decisión: al 95% de confianza

Cuando  $P > 0.05$  se acepta  $H_0$

Cuando  $P < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$

Además, por coeficiente de correlación de Rho de Spearman, toman de referencia a los siguientes criterios.<sup>51</sup>

Si 0-0,25: Escasa o nula

0,26 - 0,50: Débil

0,51 - 0,75: Entre moderada y fuerte

0,76 - 1,00: Entre fuerte y perfecta

**Hipótesis General:**

**Tabla 13. Relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022**

			Clima Laboral	Dimensión cultura organizacional	Dimensión diseño Organizacional	Dimensión Potencial Humano
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,272**	0,145	0,149	0,323**
		Sig. (bilateral)	,009	0,169	0,156	0,002
		N	92	92	92	92

Fuente: Elaboración propia mediante análisis en SPSS

H<sub>0</sub> No hay relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

H<sub>1</sub> Hay relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

Se halla Rho Spearman  $r = 0.272$ ;  $p = 0.009$ , por tanto, se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub> Hay relación positiva débil entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

### Hipótesis Especifica 1

**Tabla 14. Relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022**

		Clima Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario Coeficiente de correlación	de-,104
	Sig. (unilateral)	,324
	N	92

Elaboración propia mediante análisis en SPSS

H<sub>0</sub> No hay relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

H<sub>1</sub> Hay relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

Nivel de significancia de 0.32, por tanto, Se acepta H<sub>0</sub> No hay relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

### Hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub> No hay relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

H<sub>2</sub> No hay relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

**Tabla 15. Relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022**

			Clima
			Laboral
Rho	deLiderazgo	Coefficiente	de0,276
Spearman	Democrático	correlación	
		Sig. (unilateral)	0.008
		N	92

Elaboración propia mediante análisis en SPSS

Para la tabla 13 nivel de significancia  $0.008 < 0.05$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se hipótesis alterna, es decir, hay relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

Además, de acuerdo al valor del coeficiente de Spearman arrojó se encuentra que existe correlación de 0.276, lo que demuestra que existe una relación positiva débil entre liderazgo democrático y clima laboral.

### Hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub> No hay relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

H<sub>3</sub> Hay relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

**Tabla 16. Relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022**

		Clima
		Laboral
Rho	de Estilo de Liderazgo	Coeficiente de 0,169
Spearman		correlación
		Sig. (unilateral) 0,107
		N 92

Elaboración propia mediante análisis en SPSS

La tabla 14 presenta los hallazgos de las correlaciones de la hipótesis específica 3; encontrando un valor de significancia fue de 0,107 por ello, se acepta hipótesis nula, es decir que, no hay relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

#### 4.1.3 Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron a través de las encuestas, se encuentra que la

mayoría de profesionales asistenciales de Enfermería del Hospital Regional de Lambayeque son de sexo femenino con un 81.5% y siendo la mayor parte de ellos (58.7%) y adultos jóvenes con edades de 25-35 años.

Al mismo tiempo refieren tener el grado de maestro un 25% y contar con especialidad un 52.2% de los encuestados.

Respecto a al objetivo principal, se encuentra que hay correlación ente los estilos de liderazgo y el clima laboral, encontrándose que hay relación positiva débil entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022, esto quiere decir que a mayor liderazgo mejor percepción del clima laboral, este resultado se encuentra de manera similar en la investigación de Pérez<sup>19</sup> quien encuentra que la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional es estadísticamente baja y positiva.

Asimismo, desde las bases teóricas el liderazgo es una habilidad que no se encuentra inherente solo en los jefes de un grupo, sino que cada recurso humano presenta un tipo de liderazgo, este liderazgo permite influenciar en su equipo de trabajo y en enfermería estas habilidades son fundamentales ya que la mayoría de sus funciones suelen coordinarse con el equipo de salud.

De acuerdo a la teoría de Lewin se consideran 3 estilos de liderazgo, de estos estilos el que representa mayor nivel de correlación es el estilo de liderazgo democrático, tal y como se observa en la tabla 13. Además, que de los encuestados que presentan un liderazgo democrático alto perciben a su vez mejor clima laboral, el cual reconocen como saludable 12% y por mejorar 45.7%. Además de acuerdo a los datos obtenidos con el instrumento 1, los profesionales de enfermería reconocen estar de acuerdo en un 85,9% que se debe hacer reuniones para resolver

desacuerdos sobre problemas importantes y en un 82.6% que conviene explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa, además de ser informados sobre cualquier decisión que le afecte, los cuales pertenecen al indicador consenso de la dimensión democrático.

También están de acuerdo que “Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres” 82,6% y principalmente un 87,0% que “Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal”, los cuales pertenecen a los indicadores Contacto y Trabajo en equipo, respectivamente, Asimismo, para el indicador dialogo acerca de que los objetivos deben ser fijados de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos y un 62% está de acuerdo que para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando en vez de las asambleas 59.8%, siendo este indicador el que presenta menores porcentajes de aceptación en relación a los otros indicadores del liderazgo democrático.

De la misma manera, de acuerdo a las bases teóricas, el líder democrático busca tomar decisiones basadas en un consenso colectivo siendo el guía del equipo, esto permite un mejor ambiente y trato entre líder y equipo, por tanto, un líder democrático puede mantener o reconocer un clima laboral más saludable que los otros estilos de liderazgo, esto se puede confirmar en este estudio que por medio de los datos estadísticos por coeficiente de Spearman, determina que existe un grado de correlación de 0.276, y significancia de 0.008, lo que representa una relación positiva y débil entre liderazgo democrático y clima laboral, esto, se encuentra de manera similar en el estudio de Iglesias 16 en el que hallan que las características con las que cuenta el líder, principalmente el liderazgo permite mantener mejores relaciones

laborales y esto a su vez conlleva a un mejor clima en la institución.

Por otra parte, el líder autoritario se encarga de decidir sobre los roles, técnicas y como se realizarán las actividades de su equipo de trabajo, este tipo de líder el cumplimiento de las normas que impone y el equipo debe obedecer lo que dice el líder, si bien en un principio esta dinámica puede conducir a lograr buenos resultados, posteriormente, estos resultados disminuyen debido a falta de consenso grupal conllevando a malas relaciones y que a su vez se perciba un clima laboral más desfavorable, tal y como describe la tabla 7, en donde el mayor porcentaje de encuestados que reconocen un clima laboral “no saludable” presentan un liderazgo autoritario, representando un 9.8% de los encuestados.

En el caso del liderazgo liberal no se encuentra relación con el clima laboral, esto puede deberse a que este tipo de líder dentro del equipo no realiza algún intento de evaluar o regular el curso de los acontecimientos tornándose indiferente a su organización y lo que se desarrolla en ella, Lo que se traduce en la poca relación existente con el clima laboral que se encuentra en los datos obtenidos por Rho de Spearman, donde el nivel de significancia es de  $0,107 > 0,05$ , correlación 0.169, es decir la relación es escasa o nula entre liderazgo liberal y clima laboral, sin embargo estos datos difieren con la investigación de Chura<sup>29</sup>, donde la mayoría de la población presentaba un liderazgo Laissez Faire (llamado también liberal)  $Rho=0.353$ ,  $p < .05$  y a su vez percibían un clima laboral desfavorable en un 57% de la población, encontrando relación entre ambas variables.

Dentro de la variable clima organizacional, su dimensión clima la cultura organizacional no se encuentra relación con Liderazgo, a diferencia de Meng<sup>18</sup>, en su investigación encontró que los

principales factores organizacionales que influyen en el desempeño del líder es la cultura organizacional sin embargo en la presente investigación no se encuentra nivel de significancia respecto a la dimensión de cultura de la organización, que está ligado a la Identidad que tiene el profesional de salud con su institución, la forma en que resuelven los conflictos, si existe cooperación entre compañeros o con otras áreas así como la motivación que reciben por parte de la institución o de sus jefes directos<sup>39</sup>.

La dimensión que tiene mayor asociación con el estilo de liderazgo es la dimensión Potencial Humano (Tabla 13) con una significancia de 0.002 y una correlación de 0.323, existiendo una relación débil positiva, esta dimensión hace referencia al sistema social interno de la organización, es decir las personas que conforman la institución lo cual se ve influenciado por si el trabajador percibe que existe innovación en la institución, si hay recompensas y el confort percibido dentro de la institución.

De acuerdo a ello un 60.9% reconoce que hay innovación dentro de la institución, y disponibilidad de los jefes cuando lo necesitan, además de confort respecto a los ambientes y limpieza de los mismos, en el indicador Recompensa, se encuentra que los trabajadores perciben que nunca hay incentivos para mejorar el trabajo en un 20,7%, los premios y reconocimientos distribuidos de forma justa como “a veces” 43,5% lo que indica poca satisfacción respecto a este indicador.

Con estos datos es posible crear planes en los que se busque mejorar o fortalecer estos aspectos, y así será posible conseguir un clima laboral saludable. A su vez, esto remarca lo importante que son los recursos humanos para la institución y como se les debe brindar mejores condiciones

para conseguir un trabajador más eficiente y satisfecho con la percepción de su clima laboral. Por tanto, es importante centrarse en desarrollar las habilidades de liderazgo en el profesional de enfermería e igualmente, brindarle mejores condiciones que lo ayuden a percibir un mejor clima laboral, teniendo en cuenta que la percepción del clima laboral saludable también tiene relación con un adecuado desempeño de las organizaciones, sobre la creatividad y su productividad.<sup>42</sup>

## **5. CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

De acuerdo a los datos obtenidos llega a concluir que existe relación débil positivo entre el liderazgo y percepción del clima laboral en un hospital de Lambayeque 2022, en donde Rho Spearman  $r= 0.272$ ;  $p = 0.009$ , es decir a mayor liderazgo mayor clima laboral.

No existe relación entre el liderazgo autoritario y percepción del clima laboral en un hospital de Lambayeque 2022, en donde Rho Spearman  $r= -0.104$ ;  $p = 0,32$ . Lo que indica una relación escasa o nula.

Existe relación positiva débil entre el liderazgo democrático y percepción del clima laboral en un hospital de Lambayeque 2022, en donde Rho Spearman  $r= 0.276$ ;  $p = 0.008$ .

No existe relación entre el liderazgo liberal y percepción del clima laboral en un hospital de Lambayeque 2022, en donde Rho Spearman  $r= 0.169$ ;  $p = 0,107$ . Lo que indica una relación escasa o nula.

## **5.2 recomendaciones**

Para la institución se le recomienda capacitación de los profesionales de enfermería en áreas que competen al liderazgo democrático fortaleciendo los indicadores tales como consenso y trabajo en equipo y mejorar el diálogo dentro de la institución.

A buscar la incentivación del personal e identificación con la institución a través de un liderazgo alto y la recompensa, la cual hace referencia a incentivos laborales, premios y sobre todo a que el trabajador sienta reconocido por su labor y sea considerado como un pilar básico de la institución.

A la unidad científica a generar más investigaciones referidos al de liderazgo en relación al clima organizacional a fin de mantener antecedentes actualizados.

A la población en general, apoyar a las investigaciones aceptando ser partícipes de los mismos ya que son a favor de la comunidad científica y de la sociedad.

## REFERENCIAS:

1. Montoya A, Boyero S. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Rev. Visión de Futuro* [Internet]. 2016; 20(2): 1-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
2. Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*. [Internet] 2018; 20(2): 171-182. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
3. Barria R, Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *Cuidarte*. [Internet] 2020; 9(18): 48-56. Disponible: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
4. Ferreira V, Amestoy S, Da Silva G, Felzemburgh R, Santana N, Trindade L. Et al. Liderazgo transformacional en la práctica de los enfermeros en un hospital universitario. *Acta Paul enferm* [Internet]. 2018; 31(6): 644-650. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002018000600644&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0103-21002018000600644&lng=en). <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800088>.
5. Cortina N, Oviedo C. Enfermería: una profesión de liderazgo. *Duazary* [Internet]. 2020; 17(4): 5-6. Disponible en: <https://doi.org/10.21676/2389783X.3700>
6. Rodríguez J, Liderazgo en la enfermería latinoamericana, una dinámica de cambio permanente, *cuidarte*. 2020; 9(18): 40-47. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018f.pdf>
7. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Colombia: Mc Graw Hill; 2000

8. Turizo A, Ruiz Y, Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención, Colombia, 2020. Disponible en: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5068/ANÁLISIS%20DEL%20CLIMA.pdf?Sequence=2&isallowed=y>
9. Zumaeta J, "trabajadores renunciaría por un mal clima laboral", Peru21. 22 de agosto 2018. Disponible en: <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/#:~:text=El%2086%25%20de%20peruanos%20aseguró,no%20influye%20en%20sus%20funciones>
10. Lara R, García G., Lorca A, Montesinos D, Quijada D, Castillo D, Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud, sobre el liderazgo de Enfermería. Cultura de los Cuidados [Internet]. 2020;24(58). Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/348820833\\_Percepcion\\_de\\_enfermerasos\\_de\\_atencion\\_hospitalaria\\_y\\_primaria\\_de\\_salud\\_sobre\\_el\\_liderazgo\\_de\\_Enfermeria](https://www.researchgate.net/publication/348820833_Percepcion_de_enfermerasos_de_atencion_hospitalaria_y_primaria_de_salud_sobre_el_liderazgo_de_Enfermeria)
11. Zuzama J, Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. [tesis]. España: UIB; 2015 Disponible en: [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174\\_15414361-LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Brunet L. EL clima de trabajo en las organizaciones: Definición diagnóstico y consecuencias. México: Trillas; 1987 Disponible en: <https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
13. Navarro C, Oviedo-Cordoba H. Enfermería: una profesión de liderazgo. Duazary

- [Internet]. 2020 Disponible en:  
<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/3700>
14. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669. El Peruano, 15 de febrero de 2002
  15. González NG. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2021; 1:5. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludecyt20215>
  16. Iglesias A, Torres J, Pérez Y, Sánchez J, Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de las enfermeras jefas y asistenciales. Rvdo. Enfermo UFSM. 2020; 10(79): 1-21. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1129286/47240-252753-5-pb.pdf>
  17. Oliva M, Molina S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile. RAN [Internet]. 2020; 2(1):41-56. Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/3021>
  18. Meng J, Berger B, El impacto de la cultura organizacional y el desempeño del liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de relaciones públicas: probando los efectos mediadores conjuntos del compromiso y la confianza. Revista de Relaciones Públicas. 2019; 45(1): 64-75. Doi: 10.1016/j.pubrev.2018.11.002
  19. Perez M, Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Perú 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85976/Pérez\\_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85976/Pérez_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  20. Ligas L. Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020 [Tesis] 2021. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56363>

21. Mancha V. Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección regional de salud, 2019. [tesis] Perú: UNAC; 2020. Disponible en: [repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?Sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?Sequence=1&isallowed=y)
22. Zuta C, Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vítarte, 2019. [Tesis]. Perú 2020. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3329\\_2020](https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3329_2020)
23. Cjahuá H. López R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018 [Tesis]Perú: UNAC; 2019. Disponible en: [repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3555](https://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3555)
24. Huacachino E. Castillo H. Estilo de Liderazgo Transformacional y Nivel de Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador. [Tesis] 2019. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO\\_MAESTRIA\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Solís I. Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018. [Tesis] 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39903>
26. Morales M. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público Gac Cient, 2019, 5(2): 115-121. [Http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694/564](http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694/564)
27. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala J. Liderazgo y clima organizacional

- en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2019; 45(2) Disponible en <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/#>
28. Velásquez G. Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017 [Tesis] Perú 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20570>
29. Chura R. Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca, [Tesis] Perú 2017. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1563/Ruth\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?Sequence=5&isallowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1563/Ruth_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?Sequence=5&isallowed=y)
30. Gardner H. Laskin E. Mentas de una Anatomía del Liderazgo. Barcelona: Paidós; 1998. Vol3. 464 pág.
31. Ginebra J. Líderes en Acción. Colombia: Editorial McGraw Hill;2016.
32. Vásquez A. Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de e una institución educativa del distrito de la Perla Callao. [Tesis]. Lima: USIL;2012.
33. Araujo S, Relación entre estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en una empresa de Servicios de Topografía en Arequipa, 2014. Perú. UCSM; 2017. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/198128273.pdf>
34. Lobo P. Estudio de Liderazgo según Kurt Lewin. Un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II 2019. [Tesis]. Sevilla: US; 2019 Disponible en: <https://idus.us.es/handle/11441/91050>
35. Sanhueza O, Práctica reflexiva en Enfermería y humanización del cuidado. Revista Iberoamericana de Educación e investigación en Enfermería. 2018(4): 4 - 6. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/287/practica-reflexiva-en->

enfermeria-y-humanizacion-del-cuidado/

36. Parker C, Baltes B, Young S, Huff J, Altmann R, Lacost H, Roberts J. Relación entre las percepciones del clima psicológico y los resultados laborales: una revisión meta analítica. *Journal of Organizational Behaviour*; 2003 .24 (4): 389-416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
37. Olaz A. El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* [Internet]. 2013; (56):1-35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=495950252002>
38. Patterson M, West M, Shackleton V, Dawson J, Lawthom R, Maitlis S, Robinson D, Y Wallace A. Validación de la medida de clima organizacional: vínculos con prácticas de gestión, productividad e innovación. *Journal of Organizational Behavior*; 2005. 26, 379-408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
39. Dirección de Calidad en Salud, Metodología para el estudio del clima organizacional. 2012. Disponible en: <bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
40. Jijón L, Fierro I, Incidencia del liderazgo ineficaz en el clima organizacional: una revisión conceptual. *RCP*. 2017; 4(2): 7-17 Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7399/1/UPSE-RCP-2017-Vol.4-No.2-001.pdf>
41. Cuadra-Peralta A, Veloso-Besio C, Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación, y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*. 2010; 18(1): 15-25
42. Gonzales M, Figueroa E, González R, Influencia Del Liderazgo Sobre El Clima Organizacional En Pymes: Caso Catering Gourmet De Durango, México
43. Bernal C, Metodología de la investigación para administración y economía. 2ª ed.

Bogotá: Pearson; 2006

44. Vargas Z, La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica Educación, 2009; 33(1): 155-165. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
45. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C y Baptista-Lucio P, Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. McGraw-Hill 2014; 6(1): 88-101.
46. López P, Fachelli S, Metodología de la Investigación cuantitativa, 1a. ed. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona; 2015
47. García M, Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración [Internet]. 2009; (42):43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=225014900004>
48. Casas J, Repullo J, Donado J, La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos, España. 2002; 31(8): 527-38. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7681866/pdf/main.pdf>
49. Rondan R, influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico en el cercado de lima 2017. [Tesis] Lima 2018. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/811baa2a-9f9e-4d5c-a36f-62c7a2f1dc87/content>
50. Busquets E, Childress J, Principios de Ética Biomédica, de Tom L. Beauchamp y James F. Childress, Bioética & debat. 2011; 17(64): 1-7. Disponible en: [www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/facultad\\_agronomia/Produccion\\_Animal/Produccion\\_Animal/Bioetica.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/facultad_agronomia/Produccion_Animal/Produccion_Animal/Bioetica.pdf)

51. Santander Montes AJ, Ruiz Vaquero R. Relación entre variables cuantitativas. Cuba:[CD].Informática Médica II. Editorial ECIMED; 2004, p.1-30
52. Campo-Arias A, Oviedo H, Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna Revista de Salud Pública, Colombia, 2008 10(5): 839. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42210515>
53. Frías-Navarro, D, Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. 2021. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

## ANEXO

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Hay relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de</p>	<p>Variable 1: Liderazgo</p> <p>Dimensiones: Liberal, democrático, Autoritario</p> <p>Variable 2: Clima Laboral</p> <p>Dimensiones: Cultura de la Organización, diseño organizacional,</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p><b>Aplicada</b></p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p><b>No experimental</b></p> <p>Población Muestra</p>

<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022</p>	<p>enfermería en un hospital de Lambayeque 2022</p> <p>Hay relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022</p>	<p>Potencial Humano</p>	<p>90 profesionales de enfermería</p>
<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022</p> <p>Identificar la relación entre liderazgo democrático y la</p>	<p>Hay relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022?</p>	<p>percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022.</p>			
---	--	--	--	--

## **Anexo 2: Instrumentos**

### **“RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE 2022”**

**Estimado Sr (a)**

Le entregamos una encuesta cuyo objetivo es Determinar la relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022.

Es aplicado por Dennise Quintos Estrada, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá obtener datos objetivos y precisos.

Usted ha sido seleccionado, para garantizar una representación de todas las personas que han sido nuestro objetivo de estudio, por ello, sus respuestas son importantes, el llenado de le tomará alrededor de 25 minutos. Además, se le alcanzara otro documento que es el consentimiento informado en el cual usted debe confirmar su asentimiento de participar en el presente estudio.

Esta encuesta es totalmente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos serán colocados en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted complete en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Se agradece anticipadamente su participación.

Ante cualquier duda o consulta comuníquese con:

Dennise Paola Quintos Estrada

Pao.02.q@gmail.com

**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER**

**E.P.G**

**INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA ENCUESTA**

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) Y 34 preguntas sobre el estudio en sí. Se agradece que lea con paciencia cada una de ellas y se tome el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador

**RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, SÓLO INTERESA SU OPINIÓN.**

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE 2022

**Datos del encuestado:**

**Edad: .....**

**Sexo: F () M ()**

**Área:**

**Tiempo de Servicio: 6m-1a ()**

**1-5 a**

**5-10a ()**

**>10a ()**

**Condición Laboral: Contratado ()**

**Nombrado ()**

**Otro.....**

**Especialidad: Si () No ()**

**Estudio Postgrado: Maestría () Doctorado () PhD ()**

## INSTRUMENTO 1

N°	Ítem	De Acuer do	En desacu erdo
1	Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.		
2	Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.		
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.		
4	Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que anda.		
5	Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.		
6	Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.		
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.		
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.		
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da aun problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.		
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo.		
11	Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.		
12	El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
13	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.		

14	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.		
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.		
16	En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.		
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
20	Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.		
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.		
22	Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente aun subordinado cuando lo crea necesario.		
23	Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos.		
24	Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados.		
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.		
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.		
27	Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar		

	resultados y detectar fácilmente las deficiencias.		
28	Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.		
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.		
30	Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.		
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.		
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.		

**INSTRUCCIONES:** Encierre en un círculo en las preguntas que contesto verdadero y sume el número de círculos de cada columna.

Columna 1	Columna 2	Columna 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33

El estilo que tiene mayor puntuación corresponde al estilo de liderazgo predominante, el cual se puede ver a

continuación:

Columna	Tipo de aprendizaje	Cantidad de puntos obtenidos
1	Liderazgo Autoritario	
2	Liderazgo Democrático	
3	Liderazgo Laissez Faire o Liderazgo Liberal	

## INSTRUMENTO 2

Ítems				
	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
Me río de bromas				
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
La innovación es característica de nuestra organización				
Mis compañeros de trabajo toman Iniciativas para la solución de problemas				
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
Las cosas me salen perfectas.				

Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada,				
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
Las tareas que desempeño corresponden a mí función.				
En mí organización participo en la toma de decisiones				
Estoy sonriente.				
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
Mi Institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
La limpieza de los ambientes es adecuada				
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
Cometo errores.				

Estoy comprometido con mi organización de salud.				
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
Mi salario y beneficios son razonables.				
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
Mi jefe inmediato me comunica sí estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
He mentido				
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>No saludable</b>	<b>Por Mejorar</b>	<b>Saludable</b>
<b>TOTAL 28- 112</b>	<55	56-84	>84
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL (8I)</b>	<16	16-24	>24
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL (9I)</b>	<18	18-27	>27
<b>POTENCIAL HUMANO (11I)</b>	<22	22-33	>33

### Anexo 3: Validez del instrumento

ITEM	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	SUMA	V AIKEN
1	4	5	5	14.00	0.93
2	5	5	5	15.00	1.00
3	4	4	5	13.00	0.87
4	5	4	5	14.00	0.93
5	4	5	5	14.00	0.93
6	4	4	5	13.00	0.87
7	4	4	5	13.00	0.87
8	4	5	5	14.00	0.93
9	5	5	5	15.00	1.00
10	5	4	5	14.00	0.93
11	4	4	5	13.00	0.87
12	5	5	5	15.00	1.00
13	5	5	5	15.00	1.00
14	5	4	5	14.00	0.93
15	5	4	5	14.00	0.93
16	5	5	5	15.00	1.00
17	5	4	5	14.00	0.93
18	5	4	5	14.00	0.93
19	4	4	5	13.00	0.87
20	5	4	5	14.00	0.93
21	5	5	5	15.00	1.00
22	5	4	5	14.00	0.93
23	4	5	5	14.00	0.93
24	4	5	5	14.00	0.93
25	5	5	5	15.00	1.00
26	5	5	5	15.00	1.00
27	5	5	5	15.00	1.00
28	5	5	5	15.00	1.00
29	5	5	5	15.00	1.00
30	5	4	5	14.00	0.93
31	5	4	5	14.00	0.93
32	5	5	5	15.00	1.00
33	5	5	5	15.00	1.00
				<b>V AIKEN</b>	<b>0.95</b>

Elaborado por Rondan R.<sup>49</sup>

Este instrumentos se validaron por juicio de expertos por Rondan R. en una población peruana, obteniendo como validación 0.95, una excelente validez.

## Validación Instrumento 2

		<i>J1</i>	<i>J2</i>	<i>J3</i>	<i>Media</i>	<i>V Aiken</i>
ITEM 1	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 2	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 3	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 4	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 5	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 6	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 14	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 22	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 24	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 25	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 26	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 27	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00
ITEM 28	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	1.00
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	1.00

Este instrumento se validó por juicio de expertos por Perez<sup>19</sup>. en una población peruana, obteniendo como validación 1, una excelente validez.

## Anexo 4: confiabilidad del instrumento:

Individuos	PREGUNTAS																																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33							
1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	22			
2	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	18				
3	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	22				
4	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	15			
5	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	26			
6	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	21			
7	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	16			
8	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	14			
9	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	18			
10	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	15		
11	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	16		
12	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	17		
13	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
14	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	13	
15	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	12	
16	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	21	
17	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	27	
18	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	19
19	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	8
20	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	16	
Totales	4	13	10	5	11	14	10	13	9	7	11	17	6	10	10	10	10	11	5	10	11	9	10	10	7	15	9	15	12	16	13	11	7							
p	0.20	0.65	0.50	0.25	0.55	0.70	0.50	0.65	0.45	0.35	0.55	0.85	0.30	0.50	0.60	0.50	0.50	0.55	0.25	0.50	0.55	0.45	0.50	0.50	0.35	0.75	0.45	0.75	0.60	0.80	0.65	0.55	0.35							
q	0.80	0.35	0.50	0.75	0.45	0.30	0.50	0.35	0.55	0.65	0.45	0.15	0.70	0.50	0.40	0.50	0.50	0.45	0.75	0.50	0.45	0.55	0.50	0.65	0.25	0.55	0.25	0.40	0.20	0.35	0.45	0.65								
p*q	0.16	0.23	0.25	0.19	0.25	0.21	0.25	0.23	0.25	0.23	0.25	0.13	0.21	0.25	0.24	0.25	0.25	0.25	0.19	0.25	0.25	0.25	0.25	0.23	0.19	0.25	0.19	0.24	0.16	0.23	0.25	0.23								

$\Sigma(p*q)$	7.44
$\sigma^2$	26.87
K	33

$$r_{20} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{\sigma^2 - \sum pq}{\sigma^2} \right)$$

$$R_{20} = (1.03) (0.72)$$

$$R_{20} = 0.75$$

Para la primera Variable se hizo uso del instrumento de liderazgo de Lewin y se obtuvo un nivel de confiabilidad según la variable de Kuder Richardson (KR20)<sup>52</sup> de 0.75, que se consideraría una confiabilidad “Aceptable”

## Prueba de Fiabilidad Instrumento 2:

Para la evaluación de la confiabilidad del instrumento se hizo uso de alfa de Cronbach <sup>53</sup> obteniéndose el siguiente resultado.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	87,05	273,313	,479	,932
C2	87,05	277,103	,360	,933
C3	87,00	274,316	,427	,932
C4	87,60	273,200	,547	,931
C5	87,20	267,747	,684	,929
C6	87,25	284,303	,123	,936
C7	87,25	268,618	,654	,930
C8	86,95	265,839	,602	,930
C9	87,80	285,958	,275	,933
C10	86,80	275,221	,436	,932
C11	87,25	269,882	,611	,930
C12	87,20	266,063	,792	,928
C13	86,60	271,411	,534	,931
C14	87,35	263,818	,732	,929
C15	86,65	274,134	,529	,931
C16	87,40	273,516	,580	,931
C17	87,60	276,674	,460	,932
C18	87,00	274,737	,508	,931
C19	87,25	277,039	,438	,932
C20	86,85	273,187	,563	,931
C21	88,05	290,576	-,058	,935
C22	87,55	289,208	,004	,935
C23	86,40	273,305	,646	,930
C24	87,10	275,147	,444	,932
C25	87,25	261,566	,797	,928

C26	87,10	265,358	,774	,928
C27	87,05	278,892	,351	,933
C28	86,15	273,503	,575	,931
C29	87,00	268,737	,728	,929
C30	87,25	262,934	,755	,928
C31	86,30	269,484	,670	,930
C32	88,00	287,895	,056	,935
C33	87,00	267,053	,651	,930
C34	86,45	270,471	,708	,929

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
.933		34	

Como criterio general, George y Mallery sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach Coeficiente alfa  $>.9$  a  $.95$  es excelente, Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno, Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable, de acuerdo a ello, el instrumento evaluado presentó una fiabilidad de  $0.933$  por tanto se considera una fiabilidad “excelente”

## Anexo 5: aprobación del comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 27 de noviembre de 2022

Investigador(a)  
**Dennise Paola Quintos Estrada**  
**Exp. N°: 2364-2022**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos: .

- Protocolo titulado: **“Relación entre liderazgo y percepción del clima laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022” Versión 02 con fecha 14/11/2022.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 02 con fecha 14/11/2022**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Dennise Paola Quintos Estrada y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Yenny Marisol Bellido Fuente  
Presidenta del CIEI- UPNW



## **Anexo 6: Formato de consentimiento informado**

### **FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI**

**Título de proyecto de investigación** : Relación entre liderazgo y percepción del clima laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022

**Investigadores** : Dennise Paola Quintos Estrada

**Institución(es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

---

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “*Relación entre liderazgo y percepción del clima laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022*”. de fecha 14/11/2022 y versión.02. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

#### **I. INFORMACIÓN**

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es Determinar la relación entre liderazgo y la percepción del clima laboral del profesional de enfermería. Su ejecución ayudará a poder evaluar las acciones a realizar para mejorar ambos ámbitos que a la vez conllevan a mejorar los aspectos antes mencionados a favor de las personas cuidadas.

**Duración del estudio: 4 meses**

**Nº esperado de participantes: 90 profesionales de enfermería**

**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se le entregará la encuesta que mide liderazgo y clima laboral. Es necesario que conozca y comprenda cada apartado de la encuesta.

- debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento cada pregunta y responda con total veracidad, se agradece que complete todos los campos especificados.
- Recuerde que puede desistir de su participación en cualquier momento que desee.

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 25 minutos aprox.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:**

Este estudio es de carácter no experimental de enfoque cuantitativo, en la que no se atentará contra su integridad física ni mental, sin embargo se tomará información referente a su institución por lo que como protección hacia su persona y situación laboral se respetará su confidencialidad y se resguardará la información que brinde en la encuesta manteniendo el completo anonimato y salvaguardando los datos que brinde en una base de datos numérica, evitando así su identificación.

**Beneficios:**

Su participación en este estudio representará un apoyo a comunidad científica al generar más conocimientos sobre las variables de estudio, de la misma manera como a su institución brindándole un panorama más claro y objetivo sobre el liderazgo y la percepción del clima laboral percibido por sus trabajadores.

**Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los

beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal *con Dennise Quintos Estrada (Cel: 950497108) correo ([pao.02.q@gmail.com](mailto:pao.02.q@gmail.com))* Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre **investigador:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

## Anexo 7: Carta aprobación de la institución para la recolección de los datos

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE  
COM DE ÉTICA EN INVEST DEL HRL

Id seguridad: 6854702

Firmado digitalmente por ARRIAGA DEZA Emma Vanesa FIR 41186011  
hard  
Unidad: COM DE ÉTICA EN INVEST DEL HRL  
Cargo: PRESIDENTE  
Fecha y hora de proceso: 10/01/2023 - 09:23:55

Chiclayo 10 enero 2023

OFICIO N° 000003-2023-GR.LAMB/HRL-CE [4419601 - 6]

VERONICA YUPTON CHAVEZ  
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN  
DIRECCION DE INVESTIGACION HRL - HRL

**ASUNTO:** Constancia de Aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación N°003-2023 del Proyecto 0211-072-22CEI

**REFERENCIA:** Respuesta de factibilidad del área involucrada SisGeDo N° 4419601-1-5

Sirva la presente para saludarlo y a la vez comunicarle que, en revisión expedita realizada mediante vía virtual ante la coyuntura que se viene atravesando por la pandemia COVID-19, y habiendo recibido el documento de factibilidad del área involucrada, según SisGeDo de referencia; se evaluó y aprobó la ejecución del proyecto:

**Título:** "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LAMBAYEQUE 2022"

**Código\_Inv:** 0211-072-22CEI

**Autor:** Dennise Paola Quintos Estrada (autor externo)

**Lugar donde se desarrollará la investigación:** Departamento de Enfermería.

**Modalidad:** Encuestas presenciales.

**Colaborador:** Lic. Leticia del Socorro Cienfuegos Sánchez, enfermera del área de Emergencia.

**Se otorga aprobación para ejecución hasta:** Marzo 2023.

Se aprueba para continuar ejecución de proyecto, a solicitud de los interesados al no presentar implicancias éticas mayores.

Los investigadores deberán guardar los criterios éticos necesarios durante toda la ejecución del proyecto cumpliendo con las Buenas Prácticas de Investigación. Además deberá presentar su informe final al terminar la presente investigación.

Se hace de su conocimiento que el Comité de Ética en Investigación se rige bajo las normas de Buenas Prácticas Clínica y las normas nacionales/locales y guías de procedimiento que gobiernan este comité.

NOTA: Se adjuntan folios conteniendo constancia de aprobación de proyecto, e instrumento de recolección de datos debidamente sellados y firmados.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente  
EMMA VANESA ARRIAGA DEZA

PRESIDENTE

Fecha y hora de proceso: 10/01/2023 - 09:23:55

## Anexo 8: Informe del porcentaje del Turnitin

### Reporte de similitud

#### ● 12% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	1%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>Universidad Wiener on 2022-12-31</b> Submitted works	<1%
5	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2023-03-03</b> Submitted works	<1%
7	<b>repositorio.unsch.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%

Descripción general de fuentes