



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería de la
Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Cayotopa Zevallos, Xianyra Nahyr

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5047-7010>

Asesora: Dra. Chavez Ramirez, Edith Delia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3483-0825>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 02/07/2026

Yo, **CAYOTOPA ZEVALLOS XIANYRA NAHYR** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026” Asesorado por el docente: Chavez Ramirez, Edith Delia; DNI 10752807 ORCID 0000-0002-3483-0825 tiene un índice de similitud de 8 % con código OID: :14912:586636226 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

CAYOTOPA ZEVALLOS XIANYRA NAHYR
DNI: 77036146



.....
Firma de la asesora

CHAVEZ RAMIREZ EDITH DELIA
DNI: 10752807

Lima, 07 de Mayo del 2026

Dedicatoria

Mi familia, móvil de mi superación

Agradecimientos

A la Dra. Chávez, mi guía y orientadora

Índice general

Dedicatoria	3
Agradecimientos.....	4
Índice general	5
Índice de tablas.....	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	12
IV. DISCUSIÓN.....	15
V. CONCLUSIONES	20
VI. REFERENCIAS.....	21
VII. ANEXOS	27
Anexo 1. Matriz de consistencia	28
Anexo 2. Instrumentos	29
Anexo 3. Validación de Instrumentos.....	35
Anexo 4. Formato de Consentimiento Informado.....	38
Anexo 5. Informe del Asesor de Turnitin	41
Anexo 6. Base de datos Prueba Piloto.....	42
Anexo 7. Base de datos fina de la Tesis	43
Anexo 8. Carta de Autorización del Comité de Ética	45
Anexo 9. Carta de Aceptación de la Institución	46

Índice de tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra (n= 91)	13
Tabla 2. Distribución de frecuencias de estilos de liderazgo y dimensiones.....	142
Tabla 3. Distribución de frecuencias de nivel de clima organizacional y dimensiones . ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 4. Análisis de correlaciones con pruebas de hipótesis entre estilos de liderazgo y sus dimensiones con el clima organizacional	143

Estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026

Leadership styles and organizational climate of the nursing staff of the Sayán - Huacho Health Micro-network, 2026

Autor y filiación

Autora y filiación: Xianyra Nahyr Cayotopa Zevallos, Bachiller del Programa Académico de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Resumen

El principal propósito de esta indagación fue establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal enfermero que labora en la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026. La metodología atañó a un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptiva con un diseño no experimental, transeccional y de alcance relacional. La muestra consignó a 81 profesionales de enfermería elegidos a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la cosecha de datos, se usaron cuestionarios validados estandarizados en escala de Likert. Los resultados obtenidos explicaron una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables principales (Rho de Spearman = 0,548; $p = 0,000$). Concretamente, se halló una correlación negativa y débil con el liderazgo autoritario ($Rho = -0,268$; $p = 0,015$). En oposición, se hallaron correlaciones positivas significativas con el liderazgo centrado en las tareas ($Rho = 0,630$), el liderazgo democrático ($Rho = 0,602$) y el liderazgo centrado en las relaciones ($Rho = 0,457$). Concluyendo, sí existe relación entre las dos variables, demostrando que en el primer nivel de atención los enfermeros prefieren un liderazgo orientado a la tarea y democrático, ya que estos estilos ofrecen la estructura y participación para establecer un ambiente saludable y disminuir los efectos negativos del autoritarismo.

Palabras clave: Liderazgo, Clima Organizacional, Personal de Enfermería, Organización y Administración, Satisfacción en el Trabajo.

Abstract

The main purpose of this investigation was to establish the relationship between leadership styles and the organizational climate of the nursing staff at the Sayán-Huacho Health Micro-Network in 2026. The methodology employed a quantitative, applied, descriptive approach with a non-experimental, cross-sectional, and relational design. The sample consisted of 81 nursing professionals selected through simple random probability sampling. Validated, standardized questionnaires using a Likert scale were used for data collection. The results showed a moderate and statistically significant positive correlation between the main variables (Spearman's $\rho = 0.548$; $p = 0.000$). Specifically, a weak negative correlation was found with authoritarian leadership ($\rho = -0.268$; $p = 0.015$). In contrast, significant positive correlations were found with task-oriented leadership ($\rho = 0.630$), democratic leadership ($\rho = 0.602$), and relationship-oriented leadership ($\rho = 0.457$). In conclusion, a relationship does exist between the two variables, demonstrating that at the primary care level, nurses prefer task-oriented and democratic leadership styles, as these provide the structure and participation necessary to establish a healthy environment and mitigate the negative effects of authoritarianism.

Keywords: Leadership, Organizational Climate, Nursing Staff, Organization and Management, Job Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la profesión enfermera está inmersa en una crisis sin precedentes de sostenibilidad, que está desestabilizando las bases de los sistemas sanitarios modernos. La OMS alerta para el año 2025 sobre la persistente escasez de personal, agravada de forma alarmante por las elevadas tasas de intención de abandono de la profesión (1). Así lo refleja un estudio del año 2023, donde se pueden ver datos críticos de enfermeras que pensaban renunciar, 65% de Etiopía, 62% de Arabia Saudita, 50% de Irán y 36% de Estados Unidos (2). El problema se recrudece con el déficit global de 5,9 millones de enfermeras solo para el año 2020, sumado a los factores organizacionales como el clima laboral y las prácticas directivas atroces precipitan y socavan la intención de permanencia del personal y hacen que la retención del talento humano sea prioritaria para el sistema de salud (3).

En este contexto, Moreno y Puertas (4) subraya la importancia de institucionalizar a los jefes de enfermería para liderar estratégicamente la inversión de la crisis de retención y precariedad de la profesión. Este liderazgo es un elemento indispensable para optimizar las condiciones de trabajo y generar un clima organizacional participativo.

Además, el liderazgo en enfermería es un proceso de influencia interpersonal fundamental para el logro de metas específicas a través de la comunicación humana, yendo mucho más allá de una simple posición jerárquica o la mera gestión de recursos (5). Implica poder dirigir equipos de cuidado, crear un ambiente laboral colaborativo y asegurar una atención segura y de alta calidad a los pacientes (6).

Sin duda, las conductas y estilos de los líderes modelan profundamente el clima laboral, influyendo en la motivación, el desempeño y la permanencia del personal. Los factores que más influyen en el clima de la enfermería de manera positiva, como el acceso a la capacitación, el apoyo en la resolución de problemas y la promoción de la autonomía, dependen directamente de la calidad del liderazgo (7). El problema se agrava de forma notable con la aparición de estilos de liderazgo destructivos que tienen efectos negativos en el bienestar integral del personal. Estilos como el *laissez-faire*, donde el directivo renuncia a su responsabilidad y deja de lado su función de guía, se relacionan positivamente con el aumento del estrés (en un 23%) y el agotamiento profesional (en un 20%) (8).

Además, la ausencia de un liderazgo participativo y de apoyo es tan perjudicial como un liderazgo abiertamente opresivo, porque genera un clima de incertidumbre y sobrecarga que afecta la salud mental de las enfermeras (9). Más grave aún es que se haya dado un liderazgo

tóxico y explotador, que se considera una falla ética con altos costos psicológicos, y este estilo, que se caracteriza por conductas egoístas, manipuladoras y abusivas, se relaciona de manera significativa con un incremento del malestar psicológico en un 18% (10).

Por su parte, el clima organizacional no es un concepto abstracto, sino el canal real a través del cual fluyen los resultados del liderazgo hacia la fuerza laboral, por lo tanto, la falta de un buen liderazgo conduce ineludiblemente a la percepción de un mal clima organizacional, convirtiendo a este último en un reflejo fiel de la calidad directiva (11). Un ambiente laboral negativo, sin apoyo y con deficiencias en la comunicación, es un estrés crónico que anticipa un bajo bienestar en el personal y está asociado con baja moral, agotamiento emocional y deterioro de la salud mental (12).

En este marco, a nivel internacional, Ahmed et al. (2024) en Egipto, hallaron que el estilo de liderazgo tóxico se relaciona positiva y significativamente con el agotamiento emocional ($r = 0.58$) y el cinismo organizacional ($r = 0.59$), lo que sugiere un clima organizativo negativo (13). En paralelo, Farghaly et al. (2023), también en Egipto, encontraron una relación fuerte, negativa y significativa entre el liderazgo tóxico general y el clima organizacional ($R = -0.666$, $p = 0.001$) en una muestra de 750 enfermeras (14). En contraste, Mutonyi et al. (2022) en Noruega emplearon un modelo de ecuaciones estructurales y encontraron una relación directa y muy fuerte ($p = 0.000$) entre el ambiente organizacional y el liderazgo de apoyo a la autonomía (16). En China, Huang et al. (2021) encontraron que el liderazgo ético percibido se relaciona positivamente con la confianza y el bienestar psicológico, variables clave para un clima favorable (17). En Argentina, González (2021) encontró que en un hospital público existe una relación estrecha y significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional (18). Sin embargo, cabe señalar que, en México, Rojas-Sánchez et al. (2022) no encontraron una dependencia estadística significativa entre ambas variables, lo que sugiere que la baja adaptabilidad a los estilos puede interferir más que el estilo en sí mismo (15).

Por otro lado, a nivel nacional, la evidencia científica muestra un panorama que requiere mayor análisis. En Huancayo, Figueroa (2025) encontró que existe una correlación positiva débil pero significativa ($\rho = 0.266$, $p = 0.001$) entre el liderazgo y la percepción del clima organizacional (19). Poma (2024) halló, en Barranca, una relación directa y reveladora entre el liderazgo transformacional y el clima laboral con un coeficiente de Spearman $\rho = 0.686$ ($p = 0.000$) (20). Laos Prada manifestó en Ica (2021) que el liderazgo influye directamente sobre el clima organizacional ($r = 0.70$) (24). Del mismo modo, Illanes (2022) en Ayacucho encontró una relación positiva moderada y significativa ($Rho = 0.527$) entre liderazgo directivo y clima

organizacional (23). En lo local, específicamente, Cárdenas (2024) ya había hallado en la Micro Red de Salud Sayán una relación significativa entre estas variables ($p < 0.001$), lo cual pone de relieve el liderazgo liberal (21). Sin embargo, a diferencia de la mayoría de los hallazgos peruanos, Crusinta (2023) en un hospital de Arequipa encontró que no existe una correspondencia directa ($p = 0.894$, $\rho = 0.016$), rechazando su hipótesis de investigación (22). Por lo tanto, el propósito fundamental de la indagación fue establecer la correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026.

II. METODOLOGÍA

La pesquisa ejecutada fue de tipo aplicada, debido a que se situó en la utilización del conocimiento científico y de las teorías de gestión en enfermería para encontrar soluciones prácticas a problemas reales dentro del entorno sanitario. Además, fue descriptiva, al definir las características de las variables en la institución, y correlacional, porque intentó decretar la vinculación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en un contexto determinado, sin establecer causalidad (51, 52).

Se utilizó un enfoque cuantitativo, recogiendo datos numéricos para probar hipótesis a través del análisis estadístico. El diseño fue no experimental, transversal, ya que las variables se observaron y midieron en su ambiente natural en un solo punto en el tiempo (año 2025), sin manipulación por la investigadora (53, 54).

La población estuvo integrada por 102 profesionales de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho. El tamaño de la muestra fue de 81 profesionales, seleccionados por muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que aseguró la representatividad estadística (55, 56). Los criterios de inclusión fueron estar laboralmente activo, tener más de 6 meses en la institución y aceptar participar voluntariamente a través del consentimiento informado. Se excluyó al personal que se encontrara de vacaciones, con licencia o que ejerciera jefaturas directas para evitar sesgos.

Las variables de estudio fueron: Variable 1: Estilos de liderazgo, operacionalizada en cuatro dominios: liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo centrado en las tareas y liderazgo centrado en las relaciones. Variable 2: Clima Organizacional, operacionalizada en tres dominios: diseño organizacional, cultura organizacional y potencial humano.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta (57). Se aplicaron dos cuestionarios estandarizados, adaptados y validados: "Cuestionario de Estilos de Liderazgo" (32 ítems) y "Cuestionario de Clima Organizacional" (34 ítems), ambos con escala tipo Likert. La validez interna de contenido se verificó mediante el Juicio de Expertos (V de Aiken de 0.91 y 0.95, respectivamente). La fiabilidad, medida con el Alfa de Cronbach en una prueba piloto, dio como resultado una alta consistencia interna ($\alpha=0.876$ y $\alpha=0.978$).

Para el análisis de datos se utilizó el software estadístico SPSS (versión 27). En el examen descriptivo se manejaron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas. Para el examen inferencial, luego de verificar la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n>50$) y al no ajustarse a una distribución normal, se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman asumiendo un nivel de significancia de $\alpha=0.05$.

El estudio se ajustó a los principios bioéticos y la Declaración de Helsinki. Se certificó por parte del Comité de Ética de la Universidad y se contó con la aquiescencia de la Dirección de la Microrred. Se consiguió el consentimiento informado suscrito de cada colaborador, respetando su autonomía, anonimato y confidencialidad de la información recogida y sin riesgos físicos ni psicológicos para la muestra.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los hallazgos que develan el panorama sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra (n= 81)

Categoría	<i>f</i>	%
Sexo:		
Femenino	66	81,5%
Masculino	15	18,5%
Máximo grado alcanzado:		
Licenciatura	33	40,7%
Especialidad	27	33,3%
Maestría	18	22,2%
Doctorado	3	3,7%
Condición laboral:		

Contratado	41	50,6%
Nombrado	40	49,4%
Años de servicio:		
Entre 1 y 9 años	46	56,8%
Entre 10 y 19 años	26	32,1%
Más de 20 años	9	11,1%

En cuanto a las características sociodemográficas y laborales de la muestra constituido por 81 licenciados en enfermería que laboraron la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026, se tuvo que la edad media fue de 38.6 años, observándose que predominó el sexo femenino (con un 81.5%) sobre el masculino (con un 18.5%). En relación con el nivel de estudios alcanzados, el 40.7% era Licenciado, un 33.3% era Especialista y el resto con otros estudios de posgrado. La situación laboral fue equitativa, con un 50.6% de personal contratado y un 49.4% nombrado. Estos atributos son característicos del entorno y contexto laboral de la enfermería en el país.

A continuación, se presentan los resultados del análisis descriptivo de cada una de las variables a fin de poder contar con una panorámica respecto a cómo se presentan los fenómenos de estudio en el contexto de una microrred prestacional del primer nivel de atención de salud.

Tabla 2. Distribución de frecuencias de estilos de liderazgo y dimensiones

Dimensiones	Nivel de estilos de liderazgo					
	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%
Autoritario	25	30,9	46	56,8	10	12,3
Democrático	6	7,4	29	35,8	46	56,8
Centrado en las Tareas	3	3,7	33	40,7	45	55,6
Centrado en las Relaciones	13	16,0	21	25,9	47	58,1
Total	3	3,7	19	23,5	59	72,8

Respecto al análisis de la variable 1 Estilos de Liderazgo se puede apreciar que el 72.8% del personal de enfermería consideró que tiene un nivel "Alto" en los estilos de liderazgo en general. Al analizar las dimensiones de liderazgo predominantes, el liderazgo orientado a las relaciones y el liderazgo orientado a las tareas sobresalieron en el nivel alto con un 58.1% y 55.6% respectivamente.

Tabla 3. Distribución de frecuencias de clima organizacional y dimensiones

Dimensiones	Nivel de Clima Organizacional					
	No saludable		Por mejorar		Saludable	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%
Diseño Organizacional	35	43,2	22	27,2	24	29,6
Cultura Organizacional	39	48,1	19	23,5	23	28,4
Talento Humano	29	35,8	29	35,8	23	28,4
Total	35	43,2	23	28,4	23	28,4

En cuanto a la evaluación de la variable 2 Clima organizacional se puede observar que el 43.2% del personal lo considera "No saludable", un 28.4% "Por mejorar" y un 28.4% "Saludable". La dimensión más vulnerable fue la Cultura Organizacional, calificada como no saludable por el 48.1% de los encuestados.

Asimismo, para las pruebas de hipótesis se utilizaron las estadísticas de correlación, luego de verificar la no normalidad en la distribución de los datos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, se determinó por el uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con un grado de significancia teórica de $\alpha = 0,05$, que incumbe a un nivel de confiabilidad del 95 %.

Tabla 4. Análisis de correlaciones con pruebas de hipótesis entre estilos de liderazgo y sus dimensiones con el clima organizacional

Pruebas de hipótesis	Correlaciones e intervalos de confianza			
	Rho de Spearman	Significancia (2-colas)	95% de intervalos de confianza (bilateral) ^{a,b}	
			Inferior	Superior
Estilos de liderazgo y clima organizacional	,548	,000**	,369	,688
Liderazgo autoritario y clima organizacional	-,268	,015*	-,465	-,047
Liderazgo democrático y clima organizacional	,602	,000**	,436	,728
Liderazgo centrado en las tareas y clima organizacional	,630	,000**	,472	,748
Liderazgo centrado en las relaciones y clima organizacional	,457	,000**	,259	,618

-
- a. La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher
 - b. La estimación de error estándar se basa en la fórmula de Fieller, Hartley y Pearson.
 - *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
 - **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el análisis inferencial es evidente y claro que, en cuanto al objetivo general de esta pesquisa, el contraste de la hipótesis evidenció una correlación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional ($Rho = 0.548$; $p = 0.000$).

Ahora, en referencia a los objetivos e hipótesis específicas de esta indagación, se identificó una correlación negativa, débil pero estadísticamente significativa entre el liderazgo autoritario y el clima organizacional ($Rho = -0.268$; $p = 0.015$). Asimismo, se halló una correlación positiva, de moderada a fuerte y estadísticamente significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional ($Rho = 0.602$; $p = 0.000$). Del mismo modo, se estableció una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el liderazgo centrado en las tareas y el clima organizacional ($Rho = 0.630$; $p = 0.000$), siendo esta la relación más fuerte de la pesquisa. Finalmente, se evidenció una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el liderazgo centrado en las relaciones y el clima organizacional ($Rho = 0.457$; $p = 0.000$).

IV. DISCUSIÓN

Esta pesquisa se realizó con el objetivo primordial de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería que trabaja en la Microrred de Salud de Sayán – Huacho, 2026. Los resultados han comprobado la existencia de una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa, entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, sustentada en un coeficiente Rho de Spearman de 0.548 ($p = 0.000$). Esta contundente evidencia indica que, en la medida en que los profesionales de enfermería perciban y experimenten conductas de liderazgo directivo más efectivas, estructuradas y adaptativas de sus jefaturas, la percepción sobre el ambiente laboral, calidad del diseño de la estructura y trato del talento humano experimentan una mejora directamente proporcional.

Entonces, al someter este hallazgo general al escrutinio y la confrontación con la literatura científica peruana más reciente se constata una convergencia sólida y robusta. Los resultados coinciden con lo reportado por Poma (2024), que encontró en su estudio la existencia de una relación directa y sumamente reveladora ($rho = 0.686$) entre el ejercicio del liderazgo

transformacional y la salud del clima laboral en el ámbito sanitario (20). Asimismo, la evidencia aquí presentada coincide de manera elocuente con los hallazgos de Figueroa Jiménez (2025) en Huancayo, quien afirma de manera taxativa que el liderazgo ejerce una repercusión directa en el clima organizacional de las enfermeras, respaldado por una correlación paramétrica ($r = 0,266$ ($p = 0,001$)) (24). Destaca la similitud de estos resultados con el antecedente local más cercano, desarrollado por Cárdenas (2024), quien encontró una relación estadísticamente significativa ($p < 0.001$) entre estas variables, en la Micro Red de Salud Sayán (21). Trascendiendo las fronteras nacionales, el estudio coincide teóricamente con el trabajo de González (2021) llevado a cabo en Argentina, que señala de manera firme la existencia de una relación estrecha y altamente significativa entre los estilos de dirección y el clima organizacional (18). Apoya, asimismo, los elaborados modelos conceptuales confirmados por Mutonyi et al. (2022) en Noruega, quienes, mediante el empleo de ecuaciones estructurales, demostraron que las diversas formas de liderazgo se asocian directa y fuertemente con las percepciones del clima organizacional (16).

Aun así, pese a la fuerza de las similitudes, es importante, desde un punto de vista crítico, tratar las diferencias. El hallazgo principal de esta tesis discrepa abiertamente de los reportados por Crusinta (2023) en un servicio de emergencia en Arequipa – Perú, quien no encontró correspondencia directa ni estadísticamente significativa ($p = 0.894$; $\rho = 0.016$) entre ambas variables (22). En forma paralela, también difiere de los resultados mexicanos de Rojas-Sánchez et al. (2022), quienes luego de evaluar el liderazgo situacional, concluyeron que no existía una firme dependencia estadística entre los estilos de mando y el clima (15). Analíticamente, estas diferencias no hacen que el fenómeno sea menos real, y pueden y deben atribuirse a diferencias estructurales y muy importantes, relacionadas con la complejidad organizativa y el nivel de atención de los establecimientos de salud estudiados. Mientras que los estudios divergentes (como los de Arequipa y México) se enmarcan en servicios hospitalarios altamente especializados y áreas críticas como emergencias, donde imperan de manera estricta protocolos rígidos, burocratizados y un alto grado de estrés clínico agudo que muy posiblemente invisibiliza el efecto psicosocial del líder directo, la presente investigación se sitúa estratégicamente en el primer nivel de atención primaria (Microrred). En este último escenario, la proximidad física, la necesidad apremiante de gestionar recursos humanos y materiales normalmente escasos, y la importancia vital de la cohesión comunitaria, facilitan que la figura personal del líder actúe con un impacto perceptivo mucho más directo, profundo e indiscutible sobre la atmósfera de trabajo.

Por otra parte, en el análisis detallado del primer objetivo específico, los datos revelaron un comportamiento diferenciado, se encontró una correlación negativa, calificada como débil pero indiscutiblemente significativa desde la estadística ($Rho = -0,268$; $p = 0,015$), entre la dimensión del liderazgo autoritario y el clima organizacional. Se interpreta como un fenómeno de suma cero, cuando los mandos exacerban la imposición unilateral de opiniones, centralizan la toma de decisiones y manifiestan inflexibilidad punitiva frente al error del personal, se socava y merma proporcionalmente la percepción colectiva de estar inmersos en un ambiente laboral saludable. El resultado se alinea perfectamente y de forma teóricamente congruente con las investigaciones internacionales sobre los efectos deletéreos de los liderazgos destructivos. Como ejemplo, Farghaly et al. (2023) evidenciaron una correlación fuerte y negativa ($R = -0.666$) al cruzar el liderazgo tóxico frente al clima (14). De igual modo, Ahmed et al. (2024) mostraron que las conductas de jefes negativos están indisolublemente vinculadas con un incremento alarmante del agotamiento emocional y del dañino cinismo organizacional (13). La base teórica reside en la propia esencia de la disciplina, la autonomía clínica y un entorno psicológicamente seguro y libre de coerción que el profesional de enfermería requiere para ejercer la ciencia del cuidado. Un liderazgo exclusivamente coercitivo y vertical anula por completo la voz crítica del enfermero y genera un clima crónico de incertidumbre y sobrecarga, que acaba por desgastar y deteriorar rápidamente el tejido ético de la organización (14).

Del mismo modo, el examen del segundo objetivo específico confirmó la existencia de una relación positiva y de magnitud moderada, cercana a fuerte ($Rho = 0.602$; $p = 0.000$), entre la dimensión del liderazgo democrático y el clima organizacional. El análisis detallado demostró fehacientemente que cuando el líder deja de ser autocrático y fomenta la discusión grupal, respeta la voluntad mayoritaria del equipo de guardias y comparte equitativamente las responsabilidades operativas, la respuesta colectiva del personal no se hace esperar, traducándose en un aumento tangible y rápido de los indicadores de calidad del ambiente de trabajo. Esta realidad funcional concuerda plenamente con la posición de antecedentes internacionales, como Mutonyi et al. (2022) que sostienen que el fomento de un liderazgo que apoye sistemáticamente la autonomía del profesional influye de manera determinante e innovadora sobre el clima interno de la institución de salud (16). La implementación de dinámicas participativas y democráticas tiene un poder transformador, ya que fomenta la construcción de un sólido sentido de identidad y pertenencia, empodera intelectualmente al enfermero y, de forma crucial, actúa como un escudo mitigador contra la desmotivación crónica que suele ser inherente a las graves carencias presupuestales y logísticas estructurales del sector.

Asimismo, al centrar la discusión en el tercer objetivo específico, los resultados arrojaron la asociación de mayor impacto y correlación más alta de todo el abanico del estudio, una fortísima relación positiva ($Rho = 0.630$; $p = 0.000$) entre la dimensión del liderazgo centrado en las tareas y el clima organizacional. Este determinante descubrimiento demostró que elementos como la meticulosa planificación táctica, la capacidad anticipatoria del líder, la real preocupación directiva por los estándares de calidad del servicio y la constante motivación a la consecución de metas institucionales son exactamente los pilares que el personal de enfermería demanda y valora con mayor empeño para sentirse a gusto y percibir un clima laboral excepcional. Este dato guarda una estrecha correspondencia con los hallazgos nacionales de Illanes (2022), quien ya había subrayado de forma aislada una relación positiva significativa ($\rho = 0.527$) focalizada específicamente en el accionar del liderazgo directivo-organizacional, y su efecto en el clima (23). Para interpretar este fenómeno, es necesario observar la coyuntura del sistema en el actual contexto peruano, muchas veces lastreado por la incertidumbre administrativa, la precariedad y la recurrente falta de insumos médicos básicos, la figura de un líder que asuma el control, dando una férrea estructura organizativa, delineando la claridad de los roles y dando un margen de certidumbre operativa, actúa como un potente amortiguador frente al estrés.

Por último, el tratamiento analítico del cuarto objetivo específico comprobó una correlación positiva moderada ($Rho = 0.457$; $p = 0.000$) entre la dimensión del liderazgo centrado en las relaciones y el clima organizacional. Estadísticamente se demostró que la preocupación sistemática del directivo en promover la cohesión emocional grupal, dispensar un trato amistoso y mostrar una empatía genuina por los problemas de índole personal de los subordinados repercutió favorablemente, generando un impacto positivo en la evaluación global de la atmósfera de la jornada laboral. Esto encuentra un paralelismo de respaldo en el estudio de Huang et al. (2021) en China, quienes vincularon asociativamente la presencia de un liderazgo de tipo ético, cálido y protector con los marcadores de bienestar psicológico individual y la consolidación de la confianza organizacional (17). A pesar de este impacto positivo, resulta analíticamente revelador para la gerencia de servicios –y es una de las aportaciones de esta investigación– el hecho de que la correlación derivada del liderazgo orientado a las tareas ($Rho = 0.630$) lograra superar con una amplia diferencia estadística a la generada por el estilo enfocado en las relaciones sociales ($Rho = 0.457$). Esa superioridad asociativa nos sugiere que, si bien la calidez humana y la afabilidad son atributos positivamente valorados por los colaboradores, en el fragor de la trinchera asistencial de la Microrred de Salud de Sayán -

Huacho, el colectivo de profesionales de enfermería prioriza por encima de todo la competencia directiva técnica. Exigen una eficiente organización logística y una comprobada capacidad para resolver nudos críticos operativos, como requisitos primordiales e innegables para sentirse protegidos en un ambiente laboral estable, justo y verdaderamente propicio para el desempeño de la enfermería.

Por ende, las implicancias de estos hallazgos cobran un nivel de relevancia vital en el alicaído contexto actual del sistema de salud pública peruana. Ante la abrumadora evidencia de que un considerable 43.2% del total de trabajadores de la muestra percibe de manera alarmante su clima laboral como "No saludable", y habiéndose comprobado empíricamente que la adopción de un liderazgo orientado a la ejecución de tareas estructurales ostenta la correlación más vigorosa para corregir esta desviación, las líneas de gestión en la Microrred de Sayán están éticamente obligadas a abandonar urgentemente los modelos gerenciales que sean puramente jerárquicos y punitivos, o aquellos que se amparen en la comodidad de relaciones sociales superficiales que carezcan de impacto organizativo real. Se plantea la necesidad ineludible de que las jefaturas de las áreas de enfermería comiencen a instrumentar y dominar un modelo integral de liderazgo de corte situacional de forma activa. Este nuevo esquema directivo debe ser capaz de amalgamar, sinérgicamente, una sólida y eficiente estructuración de los flujos de trabajo clínico —traduciéndose en extrema claridad de los procesos y en una distribución equitativa de las cargas laborales— con el mantenimiento de cauces institucionales netamente democráticos que incentiven la toma de decisiones compartidas. Estos valiosos resultados proporcionan a los administradores locales y regionales una base fundamentada, objetiva y mensurable para proyectar y sostener intervenciones gerenciales inmediatas, alejando definitivamente la administración sanitaria de las vetustas suposiciones empíricas para acercarla, de forma innegable, al paradigma moderno de una gestión sanitaria basada en evidencia científica robusta (27).

Por otro lado, las aplicaciones prácticas de este estudio aconsejan que la programación y financiación de capacitaciones intensivas en habilidades directivas complejas para los mandos medios e intermedios del departamento de enfermería debe ser reclasificada como una inversión crítica de prioridad número uno, y no como un gasto corporativo accesorio. A nivel macro político institucional, se perfila como mandato indispensable proceder a la formulación e implementación de directivas y políticas de fortalecimiento del talento humano. Estas normativas deberán exigir e instituir, de manera perentoria, procesos de evaluación de clima organizacional de periodicidad anual o semestral, concibiendo estos exámenes no como meros

instrumentos punitivos, sino como sensibles indicadores proxy y garantes de la calidad ética y operativa del liderazgo impartido por las coordinaciones en cada área y atención comunitaria (39).

Entonces, como prospectiva y posibles futuras líneas de investigación, se hace necesario alentar el desarrollo de estudios explicativos; se sugiere el diseño y ejecución de diseños cuasiexperimentales orientados a evaluar de forma empírica el impacto cuantitativo en las mediciones "pre" y "post" que generan la aplicación de programas estandarizados de intervención en liderazgo de perfil transformacional sobre aquellos indicadores duros de productividad, tales como las métricas de rotación del personal sanitario o los índices estadísticos de la calidad de la atención directa percibida por el usuario-paciente (41).

De igual modo, con el objeto de alcanzar un entendimiento verdaderamente holístico y transversal de esta dinámica psicosocial, sería infinitamente conveniente complementar el presente avance científico mediante la estructuración y despliegue de investigaciones apoyadas en enfoques cualitativos y metodologías de tipo fenomenológico. Estas aproximaciones cualitativas tendrían la encomienda fundamental de explorar, mapear y comprender en profundidad las complejas vivencias emocionales subyacentes, los discursos de resistencia y los mecanismos de afrontamiento que estructuran las enfermeras frente a la permanencia sistémica de estilos de dirección coercitivos y autoritarios, particularmente dentro del marco geográfico e institucional de las zonas rurales, dispersas y urbano-marginales que componen el complejo mapa demográfico de nuestro país.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se estableció una asociación estadísticamente significativa, directa o positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería en la Microrred de Salud de Sayán - Huacho (Rho de Spearman = 0.548; $p = 0.000$). Esto confirma que las habilidades gerenciales impactan significativamente la percepción del clima organizacional.

Segunda: Se evidenció una asociación estadísticamente significativa indirecta o negativa entre la dimensión liderazgo autoritario y el clima organizacional ($Rho = -0.268$; $p = 0.015$). El estilo impositivo es un factor de riesgo psicosocial que deteriora el clima laboral.

Tercera: Se encontró una asociación estadística significativa, directa o positiva y de moderada a fuerte entre la dimensión liderazgo democrático y el clima organizacional ($Rho = 0.602$; $p = 0.000$).

Cuarta: Se evidenció una asociación estadística directa o positiva fuerte entre la dimensión liderazgo orientado a la tarea y el clima organizacional ($Rho = 0.630$; $p = 0.000$), lo que demuestra que la organización eficaz y la definición de metas son muy demandadas por el personal.

Quinta: Se encontró una asociación estadísticamente significativa directa o positiva moderada entre la dimensión liderazgo orientado a las relaciones y el clima organizacional ($Rho = 0.457$; $p = 0.000$).

En conclusión, en el contexto de la atención primaria, los enfermeros prefieren a los mandos que saben organizar y dirigir el servicio (liderazgo orientado a la tarea) y que permiten participar en las decisiones (liderazgo democrático), las bases para construir un clima organizacional favorable y disminuir los efectos negativos del trabajo sanitario.

VI. REFERENCIAS

1. WHO – OMS. State of the world's nursing report 2025 [Internet]. Who.int. World Health Organization; 2025 [citado el 25 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>
2. Hossny EK, Alotaibi HS, Mahmoud AM, Elcokany NM, Seweid MM, Aldhafeeri NA, et al. Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. Int J Nurs Stud Adv [Internet]. 2023 [citado 2025 Oct 2];5:100147. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
3. De Vries N, Boone A, Godderis L, Bouman J, Szemik S, Matranga D, et al. The Race to Retain Healthcare Workers: A Systematic Review on Factors that Impact Retention of Nurses and Physicians in Hospitals. INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing. 2023;60:004695802311593. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/00469580231159318>
4. Moreno Dias B, Puertas EB. El papel estratégico de los jefes de enfermería y partería de gobierno en América Latina y el Caribe. Rev Panam Salud Publica. 2025;49:e48. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2025.48>

5. Niinihuhta M, Häggman-Laitila A. A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2022 [citado 2025 Oct 21];28(5):e13040. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/ijn.13040>
6. Majeed M, Fatima T. Impact of exploitative leadership on psychological distress: A study of nurses. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021 [citado 2025 Oct 23];28(7):1713-24. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13127>
7. Hidayati T, Ilmi Z, Kasuma J. How Authentic Leadership Promotes Job Performance? The Mediating Role of Organizational Climate. *Int J Sustain Dev Plan* [Internet]. 2022 [citado 2025 Oct 2];17(5):1431-40. Disponible en: <https://doi.org/10.18280/ijstdp.170507>
8. Boamah SA. The influence of transformational leadership on nurse faculty burnout and job satisfaction: The mediating role of workplace culture. *J Adv Nurs* [Internet]. 2022 [citado 2025 Oct 23];78(9):2817-26. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jan.15198>
9. Raso R, Fitzpatrick JJ, Masick K. The Relationship Between the Nursing Work Environment and Nurse Well-Being. *J Nurs Adm* [Internet]. 2023 [citado 2025 Oct 23];53(7-8):416-21. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001305>
10. Dirik HF, Seren Intepeler S. The effectiveness of a multifaceted programme on nurse leaders' and followers' perceptions of patient safety climate, authentic leadership and empowerment: A quasi-experimental study. *J Adv Nurs* [Internet]. 2024 [citado 2025 Oct 23];80(4):1418-28. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jan.15926>
11. James AH, Bennett CL, Blanchard D, Stanley D. Nursing and values-based leadership: A literature review. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021 [citado 2025 Oct 23];29(8):2535-49. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13273>
12. Castillo Saavedra E, Medina Reyes M, Bernardo Trujillo J, Reyes Alfaro C, Ayala Jara C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Rev Cubana Salud Pública* [Internet]. 2021 [citado 2025 Oct 16];45(2):e1351. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
13. Ahmed AK, Atta MHR, El-Monshed AH, Mohamed AI. The effect of toxic leadership on workplace deviance: the mediating effect of emotional exhaustion, and the moderating effect of organizational cynicism. *BMC Nurs* [Internet]. 2024 Dec [citado 2025 Oct 16];23(1):669. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02308-x>
14. Farghaly Abdelaliem SM, Abou Zeid MG. The relationship between toxic leadership and organizational performance: the mediating effect of nurses' silence. *BMC Nurs* [Internet].

- 2023 Jan 6 [citado 2025 Oct 23];22(1):4. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01167-8>
15. Rojas-Sánchez M, Rosas-González E, Xequé-Morales AS, García-Rodríguez I, Padrón-Méndez NZ. Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. SANUS [Internet]. 2022 [citado 2025 Oct 23];7:e296. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>
 16. Mutonyi BR, Slåtten T, Lien G, González-Piñero M. The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. BMC Health Serv Res [Internet]. 2022 May 13 [citado 2025 Oct 23];22(1):637. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
 17. Huang N, Qiu S, Yang S, Deng R. Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Trust and Psychological Well-Being. Psychol Res Behav Manag [Internet]. 2021 Jun 1 [citado 2025 Oct 23];14:655-664. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S311856>
 18. 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 [citado 2025 Oct 23];1:5. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>
 19. Figueroa Jiménez VJ. Liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo, 2024. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2025 [citado 24 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/9eaa4e6-8e3d-4e49-8187-3cdaf55295d8>
 20. Poma Rosales MS. Liderazgo transformacional y clima laboral del personal de enfermería del Hospital de Barranca, 2024. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2025 [citado 24 oct 2025]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/11684>
 21. Cárdenas Salinas CY. Liderazgo y clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán - 2023. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2024 [citado 24 oct 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14067/9103>
 22. Crusinta Solis B. Liderazgo y clima organizacional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado de Arequipa, 2023. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María; 2023 [citado 24 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/8984>

23. Illanes Solis YM. Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022. Ayacucho, Perú: Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"; 2022 [citado 24 oct 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13028/5882>
24. Figueroa Jiménez V. Liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión-Huancayo, 2024. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2025 [citado 04 may 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14597/9238>
25. Chiavenato I. Gestión de Talento humano. Bogotá: McGraw-Hill; 2002 [citado 2025 Oct 24]. Disponible en: <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/201...>
26. Lanzoni GM de M, Meirelles BHS. Leadership of the nurse: an integrative literature review. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2011;19(3):651–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-11692011000300026>
27. Peña A, Carlos J. El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes [Internet]. Universidad de La Salle. Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS. Administración de Empresas. 2018 [citado el 25 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://ciencia.lasalle.edu.co/items/cbbbf477-59a2-448e-9646-176fa4a8fa18/full>
28. Lapo Maza MC. El Liderazgo y su Evolución Histórica. Revista Empresarial [Internet]. 2015 [citado el 25 de octubre de 2025];9(36):11–6. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419728>
29. Geraldo Campos LA, Mera Sánchez AR, Rocha Perez E. Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. Apunt Univ [Internet]. 2020;10(4):156–74. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
30. Cruz-Ortiz V, Salanova M, Martínez IM. Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. Univ Empresa [Internet]. 2013 [citado el 25 de octubre de 2025];15(25):13–32. Disponible en: <https://revistas.uosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>
31. Barría Pailaquilén RM. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. CuidArte [Internet]. 2020;9(18.1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
32. Guerrero-Núñez S, Cid-Henríquez P. Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en Enfermería. Aquichan [Internet]. 2015;15(1):129–40. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2015.15.1.12>
33. Valderrama Sanabria ML. Experiencias Exitosas de Liderazgo en Enfermería. Rev Cuid [Internet]. 2014;5(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v5i2.89>

34. Veliz Rojas L, Paravic Klijn T. Coaching educativo Como estrategia para fortalecer El liderazgo en enfermería. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2012 [citado el 25 de octubre de 2025];18(2):111–7. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532012000200012&script=sci_arttext&tlng=pt
35. Agudelo MCC. Liderazgo en Enfermería y desarrollo disciplinar. CuidArte [Internet]. 2021 [citado el 25 de octubre de 2025];9(Esp):6–12. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98187>
36. Lara Jaque RA, García Vallejos GA, Lorca Nachar AR, Montecinos Guíñez DA, Quijada Sanchez DC, Castillo Mancilla D. Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud, sobre el liderazgo de Enfermería. Cult Cuid Rev Enferm Humanid [Internet]. 2020;(58):67. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2020.58.07>
37. Valbuena-Durán LD, Ruiz Rodríguez M, Páez Esteban AN. Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: The perception of leaders and evaluators. Aquichan [Internet]. 2021;21(2):1–15. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
38. García M. Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración (Cali) [Internet]. 2009 [citado 2025 Oct 25];(42):43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
39. Ministerio de Salud. Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2025 de la Administración Central del Ministerio de Salud, Resolución Directoral N.º 0179-2025-OGGRH-MINSA. [Internet]. Gob.pe. 2025. [citado 25 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/6491085-0179-2025-oggrh-minsa>
40. Vera de Corbalán M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Mem Inst Investig Cienc Salud [Internet]. 2013 [citado el 25 de octubre de 2025];11(2):41–54. Disponible en: https://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282013000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
41. Sánchez J. Cien años de clima laboral. Rev Int Organ [Internet]. 2023 [citado 2025 Oct 25];(30):1-23. Disponible en: https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/458/416
42. Rocamora Bernal C. Evolución del concepto del clima organizacional a lo largo del tiempo. Elche, España: Universidad Miguel Hernández de Elche; 2021 [citado 2025 Oct 25]. Disponible en: <http://dspace.umh.es/handle/11000/28355>

43. Moran E, Volkwein J. The cultural approach to the formation of organizational climate. *Hum Relat.* 1992;45(1):19-47. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/001872679204500102>
44. Concalvez, A. Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional [Internet]. *Revista Enfasis*. Año 4/No.3, Julio 1998. [citado el 27 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>
45. Vargas, G. Aplicación de la teoría Rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021 [Internet]. *Ciencialatina.org*. [citado el 27 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2172>
46. Attri A. Florence Nightingale: Un enfoque de entorno respecto a nuevo caso de infección humana por *Chondrostereum purpureum*. *RECIMUNDO* [Internet]. 2023 [citado 2025 Oct 25];7(4):334-43. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10295643.pdf>
47. Rodríguez Torres MC, Ramos Morcillo AJ, Ruíz Hontangas A, Fernández Alcántara M. Manual de Interrelaciones NANDA-NOC-NIC. Necesidad de ocuparse de algo de tal forma que su labor tenga un sentido de realización personal. *Index Enferm* [Internet]. 2013 [citado 2025 Oct 25];22(1-2):e0714. Disponible en: <https://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0714.pdf>
48. Ulloa Pimiento AR. El clima organizacional como factor de éxito. *Dilemas contemp: educ política valores* [Internet]. 2024; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4024>
49. Estrada JGA, Pupo I, Rodríguez Y, Andalia RC. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED* [Internet]. 2009 [citado el 27 de octubre de 2025];20(4):67–75. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
50. Cedeño-Macias MJ, Zambrano-Zambrano E. Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras. *Dominio de las Ciencias* [Internet]. 2021 [citado el 27 de octubre de 2025];7(5):509–23. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383830>
51. Gayubas A. Métodos de investigación [Internet]. *Concepto*. 2019 [citado el 27 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://concepto.de/metodos-de-investigacion/>
52. Müggenburg Rodríguez V. MC, Pérez Cabrera I. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enferm Univ* [Internet]. 2018;4(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2007.1.469>

53. Arguedas-Arguedas O. Tipos de diseño en estudios de investigación biomédica. Acta méd costarric [Internet]. 2010 [citado el 9 de octubre de 2025];52(1):16–8. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0001-60022010000100004&script=sci_arttext
54. Martínez R, María L. El diseño de investigación en educación: conceptos actuales. Invest educ médica [Internet]. 2012 [citado el 9 de octubre de 2025];1(1):35–9. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572012000100008&script=sci_arttext
55. Explorable. Población de la investigación [Internet]. Explorable.com. [citado el 27 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://explorable.com/es/poblacion-de-la-investigacion>
56. Questionpro. Calculadora del tamaño de muestra [Internet]. Questionpro.com. [citado el 27 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>
57. Anguita C, Labrador J, Campos JD. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Atención Primaria [Internet]. 2003 [citado el 27 de octubre de 2025];31(8):527–38. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738>
58. Mandujano Jiménez MR. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo Maria-2024 [Tesis de Licenciatura]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/6232>
59. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrión RC. Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/688>
60. Fraile Duvicq CG. Ciencia, ética y enfermería. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2002;8(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532002000100002>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con el clima organizacional percibidos por el personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026?	Objetivo general Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibidos por el personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026.	Hipótesis general Hi: Existe evidencia estadística significativa de relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibidos por el personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026.	V1. Estilos de liderazgo Dimensiones: - Liderazgo autoritario - Liderazgo democrático - Liderazgo centrado en las tareas - Liderazgo centrado en las relaciones	Investigación cuantitativa, no experimental, descriptivo, de alcance correlacional y transversal, usando el método hipotético deductivo.
Problemas específicos ¿De qué manera la dimensión liderazgo autoritario se relaciona con el clima organizacional del personal de enfermería? ¿De qué manera la dimensión liderazgo democrático se relaciona con el clima organizacional del personal de enfermería? ¿De qué manera la dimensión liderazgo centrado en la tarea se relaciona con el clima organizacional del personal de enfermería? ¿De qué manera la dimensión liderazgo centrado en las relaciones se relaciona con el clima organizacional del personal de enfermería?	Objetivos específicos Establecer la relación entre la dimensión liderazgo autoritario con el clima organizacional del personal de enfermería. Establecer la relación entre la dimensión liderazgo democrático con el clima organizacional del personal de enfermería. Establecer la relación entre la dimensión liderazgo centrado en la tarea con el clima organizacional del personal de enfermería. Establecer la relación entre la dimensión liderazgo centrado en las relaciones con el clima organizacional del personal de enfermería.	Hipótesis específicas He1: Existe evidencia estadística significativa de relación entre la dimensión liderazgo autoritario con el clima organizacional del personal de enfermería. He2: Existe evidencia estadística significativa de relación entre la dimensión liderazgo democrático con el clima organizacional del personal de enfermería. He3: Existe evidencia estadística significativa de relación entre la dimensión liderazgo centrado en la tarea con el clima organizacional del personal de enfermería. He4: Existe evidencia estadística significativa de relación entre la dimensión liderazgo centrado en las relaciones con el clima organizacional del personal de enfermería.	V2. Capacidad de afrontamiento del familiar Dimensiones: - Diseño organizacional - Cultura organizacional - Potencial humano	

Anexo 2. Instrumentos

DATOS GENERALES

Marque con una X la opción que corresponda:

1. **Edad (en años cumplidos):** _____
2. **Sexo:**
 - ☐ Femenino ()
 - ☐ Masculino ()
3. **Máximo Grado de Instrucción:**
 - ☐ Licenciado(a) ()
 - ☐ Especialista ()
 - ☐ Magíster ()
 - ☐ Doctorado ()
4. **Condición Laboral:**
 - ☐ Nombrado(a) ()
 - ☐ Contratado(a) (CAS) ()
5. **Años de servicio en la institución:** _____

INSTRUCCIONES:

Sr (a). A continuación, se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque o complete según respuesta correspondiente. Es necesario precisar que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. Esperando obtener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

Instrumento 1. Cuestionario de Estilos de Liderazgo en Enfermería

Escala Valorativa:

Nunca= 1 punto.

Rara vez= 2 puntos

A veces= 3 puntos

A menudo= 4 puntos

Siempre= 5 Puntos

Nº	DIMENSIONES	SIEMPRE	A MENUDO	A VECES	RARA VEZ	NUNCA
	I. AUTORITARIO					
01	Refiere las orientaciones como si se tratara de ordenes (en forma impositiva)					

02	En las discusiones trata de imponer opiniones					
03	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas					
04	Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error					
05	Manda con mano dura					
06	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan					
07	Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas					
08	Se niega cambiar su opinión cuando estén en desacuerdo con él					
09	Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones					
	II. DEMOCRATICO					
10	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones grupales y no personalmente					
11	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo					
12	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo la voluntad del grupo.					
13	Incluye en el desarrollo de actividades a todos /miembros del grupo.					
14	Comparte tareas y responsabilidades de la institución con el grupo.					
15	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.					
	III. CENTRADO EN LAS TAREAS					
16	Se preocupa constantemente en mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas o trabajos realizados.					
17	Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.					
18	Está pendiente en que se cumpla adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas.					
19	Estimula a la realización/esfuerzos adicionales p/cumplir las tareas.					
20	Procura que los miembros del grupo utilicen adecuadamente su tiempo en el cumplimiento de las tareas					

21	Procura que toda actividad se anticipe y se cumpla en detalle.					
22	Estimula a los miembros mejorar sus capacidades profesionales para cumplir correctamente las tareas asignadas.					
	IV. CENTRADO EN LAS RELACIONES					
23	Es amistoso y asequible					
24	Procura que existan buenas relaciones entre los compañeros.					
25	Procura que el trabajo sea agradable para todo el grupo					
26	Se hace querer con los demás miembros del grupo.					
27	Preocupa mantener buenas relaciones /demás miembros del grupo					
28	Promueve la satisfacción de los miembros del grupo.					
29	Tiene en cuenta la importancia que el grupo estén satisfechos					
30	Desarrolla amistad con los miembros ganándose la simpatía					
31	Se preocupa porque todos los miembros del grupo se lleven bien					
32	Se preocupa por problemas personales de los miembros del grupo.					

Instrumento 2. Cuestionario de Clima Organizacional en Enfermería

INSTRUCCIONES:

Estimado/a Colega: El presente instrumento tiene por finalidad identificar la percepción del clima organizacional en los servicios de enfermería del que será utilizado para alimentar el estudio de investigación sobre el tema: “Estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026”

Antes de responder por favor considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial
- Es importante responder de manera franca y honesta
- Llenar su respuesta con bolígrafo
- Asegúrese de responder todos los enunciados

Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados El instrumento es un cuestionario que tiene dos partes. En la primera denominada datos generales Ud. debe colocar una equis (X) en el espacio en blanco según lo solicitado. La segunda parte es el cuestionario que contiene los ítems relacionados con las dimensiones de la variable de estudio clima organizacional. Esta elaborado en escala de Likert, le solicitamos que encierre con un círculo el número de la escala que exprese su percepción de acuerdo con la frecuencia con las que ocurren las situaciones planteadas, donde.

ESCALA DE VALORACIÓN:

Nunca= 1 A veces= 2 Frecuentemente= 3 Siempre= 4

Nº	DIMENSIONES	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
	I. DISEÑO ORGANIZACIONAL				
01	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	1	2	3	4
02	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
03	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
04	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
05	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
06	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4

07	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
08	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
09	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
10	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4
11	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
12	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
	II. CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
13	En mi organización se promueve un ambiente de respeto y convivencia entre los trabajadores.	1	2	3	4
14	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
15	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
16	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4
17	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
18	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
19	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
20	En mi organización existe un ambiente que favorece el bienestar emocional del personal.	1	2	3	4
21	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4
22	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
	III. POTENCIAL HUMANO	1	2	3	4
23	La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
24	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
25	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4

26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
27	Cuando se presentan dificultades en el trabajo, recibo orientación y apoyo de mis superiores.	1	2	3	4
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
30	Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
31	Mi organización me brinda las condiciones necesarias para desempeñar adecuadamente mis funciones.	1	2	3	4
32	En mi organización se fomenta un trato respetuoso entre jefes y trabajadores.	1	2	3	4
33	Percibo que en mi organización se promueven relaciones laborales basadas en la confianza	1	2	3	4
34	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4

Anexo 3. Validación de Instrumentos

A-3.1. Validación Juez Experto 1:

Doctora: SUSAN HAYDEE GONZÁLES SALDAÑA

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son ~~suficien~~-tes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: El instrumento está correctamente propuesto y formulado

Aplicable [SI ☒]

Aplicable después de corregir [☐]

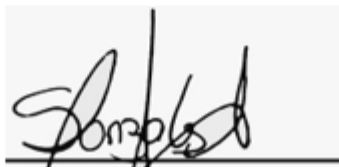
No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Susan Haydeé Gonzáles Saldaña

DNI: 09464456

Especialidad del validador: Doctora en Salud.

24 de febrero de 2026



Firma del experto informante

A-3.2. Validación Juez Experto 2:**Doctor: WERTHER FERNANDO FERNÁNDEZ RENGIFO**

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son ~~suficien~~-tes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: El instrumento está correctamente propuesto y formulado

Aplicable [SI ☒]

Aplicable después de corregir [☐]

No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Werther Fernando Fernández Rengifo

DNI: 05618139

Especialidad del validador: Doctor en Salud Pública.

24 de febrero de 2026


Firma del experto informante

A-3.3. Validación Juez Experto 3:

Doctora: GLORIA ESPERANZA CRUZ GONZÁLES

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son ~~suficien~~-tes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: El instrumento está correctamente propuesto y formulado

Aplicable [SI ☒]

Aplicable después de corregir [☐]

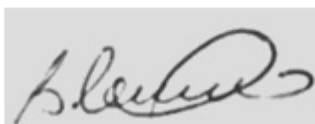
No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzáles

DNI: 05386670

Especialidad del validador: Doctora en Servicios de Salud.

24 de febrero de 2026



Firma del experto informante

Anexo 4. Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Título del Estudio: " Estilos de liderazgo y clima organizacional percibidos por el personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026".

Investigador Principal: []

Institución: [Universidad Privada Norbert Wiener]

1. INVITACIÓN A PARTICIPACIÓN

Estimado(a) colega:

Le invita a participar en una investigación como parte de una tesis para optar por el grado de [Tu Grado Académico]. Usted ha sido elegido(a) por ser personal de enfermería (Licenciado/a o Técnico/a) que trabaja en la Microrred de Salud de Sayán - Huacho.

Le recomendamos que lea este documento atentamente. Si tiene alguna duda, pregunte al investigador.

2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre los estilos de liderazgo (tal como lo perciben los trabajadores) y el clima organizacional (ambiente de trabajo) en los establecimientos de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho.

3. PROCEDIMIENTO

Si usted participa, le pediremos que complete dos cuestionarios anónimos.

El primero medirá su opinión sobre los Estilos de Liderazgo de su jefe inmediato.

El segundo, medirá la opinión sobre el Clima Organizacional de su servicio o establecimiento.

Contestar los dos cuestionarios le llevará unos 20 minutos.

4. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y DERECHO A RETIRARSE.

Su participación es totalmente voluntaria. Usted es libre de no participar. Si participa, puede retirarse del estudio en cualquier momento, incluso una vez que haya comenzado a responder el cuestionario, sin tener que justificar su decisión.

Su participación o no, su deserción, no conllevará ninguna consecuencia negativa, sanción, ni alterará en ningún caso su situación laboral o la relación con sus superiores y compañeros en la Microrred.

5. RIESGOS Y COMPLICACIONES

Los riesgos de este estudio son mínimos y corresponden a la incomodidad que pudiera sentir al pensar en cuestiones de su entorno laboral o sus jefes. No hay riesgos físicos. Si alguna pregunta le incomoda, tiene derecho a no responderla y pasar al resto del cuestionario.

6. VENTAJAS

Usted no va a recibir dinero por participar. Pero los hallazgos de este estudio son significativos. Entenderán las formas de gestión en la Microrred y podrán ser aprovechadas por la institución para plantear estrategias de mejora en el clima laboral y las prácticas de liderazgo, favoreciendo en el futuro el bienestar del personal de enfermería.

7. CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

Se mantendrá la confidencialidad y el anonimato de los participantes, según la Declaración de Helsinki.

El cuestionario no pedirá nombre, DNI ni ningún dato de identificación personal.

Los cuestionarios llenados serán codificados y manejados solamente por el investigador principal.

Los datos se guardarán bajo llave (físicos) y contraseña (digitales).

Sus respuestas individuales no serán reveladas a nadie, ni a sus jefes ni a la gerencia de la Microrred.

Los resultados de la investigación serán mostrados sólo de manera grupal (estadística y agregada) en la tesis, donde nadie pueda ser reconocido.

8. CONTACTO PARA CONSULTAS

Si tiene alguna pregunta sobre la investigación, puede comunicarse con el Investigador Principal:

Nombre: [Nombre Completo]

Teléfono: [Tu teléfono]

Correo: [Tu correo electrónico]

Si tiene dudas sobre sus derechos como participante de investigación, puede comunicarse con el Comité de Ética en Investigación de [Nombre de la Universidad o Institución que aprueba la investigación]:

Teléfono: [Teléfono del Comité de Ética]

Correo: [Correo del Comité de Ética]

9. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído (o me han leído) y entendido la información de este documento.

He podido preguntar por el estudio y me han resuelto mis dudas.

Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme cuando lo desee sin repercusión alguna.

Comprendo que mis respuestas serán anónimas y confidenciales.

Por favor, marque con una (X) su elección:

(SI) Acepto de manera voluntaria participar en el estudio.

(NO) Deseo tomar parte en el estudio.

Firma (o marca) del Participante

(Opcional, puede usar solo "SI" marcado para permanecer en el anonimato)

Fecha: ____ / ____ / 2026

Firma del Investigador

(El que consigue el permiso)

Fecha: ____ / ____ / 2026

Se le proporcionará una copia de este documento si lo solicita.

Anexo 5. Informe del Asesor de Turnitin

turnitin Página 1 de 21 - Portada

Identificador de la entrega: tnmoid:14912.571816586

Turnitin Xianyra Estilos de liderazgo y clima organizacional.docx

Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tnmoid:14912.571816586

Fecha de entrega
26 mar 2026, 7:12 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
26 mar 2026, 7:13 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
Turnitin Xianyra Estilos de liderazgo y clima organizacional.docx

Tamaño del archivo
36.5 KB

16 páginas
5141 palabras
28.120 caracteres

turnitin Página 4 de 21 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: tnmoid:14912.571816586

12	Internet	prezi.com	<1%
13	Internet	repsi.org	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-22	<1%
15	Internet	documents.mx	<1%
16	Internet	ediciones.inca.edu.cu	<1%
17	Internet	qdoc.tips	<1%
18	Internet	www.mintra.gob.pe	<1%
19	Trabajos entregados	Khulna University of Engineering & Technology on 2025-07-20	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-31	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-06-14	<1%
23	Internet	pastebin.com	<1%
24	Publicación	Mamani Luna, Sara Doris. "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabaj...	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Catolica Sedes Sapientiae on 2014-11-05	<1%

turnitin Página 4 de 21 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: tnmoid:14912.571816586

turnitin Página 2 de 21 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: tnmoid:14912.571816586

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

turnitin Página 5 de 21 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: tnmoid:14912.571816586

26	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-01-10	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-03-03	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-24	<1%
29	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
30	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
31	Internet	rmi.unach.mx	<1%

[illegible]

Anexo 8. Carta de Autorización del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 16 de enero del 2026.

Autor Responsable:

XIANYRA NAHYR CAYOTOPA ZEVALLOS

Exp. N°: 0097-2026

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORRED DE SALUD DE SAYÁN - HUACHO, 2026"**

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 02/01/ 2026.

El cual tiene como Autor(es) a:

XIANYRA NAHYR CAYOTOPA ZEVALLOS

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

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

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 9. Carta de Aceptación de la Institución



Huacho, 01 de abril de 2026

OFICIO N° 0159-2026-GRL-DRSL-RSHO-MRSS

Señorita:

Cayotopa Zevallos Xianyra Nahyr

DNI. 77036146

Bachiller en Enfermería

Universidad Privada Norbert Wiener

Presente. –

De mi consideración:

Sirva la presente para **autorizar** el proceso de recolección de datos del proyecto de tesis titulado: **“Estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026”**, que corresponde a un estudio de investigación aplicada de diseño no experimental, transversal, correlacional presentado por la bachiller Xianyra Nahyr Cayotopa Zevallos de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, cuyo objetivo general es “Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de enfermería de la Microrred de Salud de Sayán - Huacho, 2026”.

Asimismo, se le recuerda que la presente autorización es expresa solo para la aplicación de los instrumentos mediante las encuestas en la población sujeto de estudio y no conlleva a consignar el nombre de la institución en su tesis.

Atentamente,



8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 5% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-02-02	1%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2022-06-03	<1%
4	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-23	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-08	<1%
7	Internet	prezi.com	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-22	<1%
9	Internet	documents.mx	<1%
10	Internet	ediciones.inca.edu.cu	<1%
11	Internet	qdoc.tips	<1%