

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca, junio 2017.

Tesis

Presentada para optar el grado académico de Maestra en Enfermería con mención en

Gestión en Servicios de Salud

Por:

Ruth Yenny Chura Muñico

Lima, enero de 2017

ANEXO 07 - DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo ROUSSEL DULIO DÁVILA VILLAVICENCIO, identificado con DNI. N° 01154650, adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico titulado: *“Relación de estilos de liderazgo y clima organizacional percibidos por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca, junio 2017”* constituye la memoria que presentan a la licenciada RUTH YENNY CHURA MUÑUICO, para obtener el grado académico de Maestro en Enfermería con mención en administración y Gestión, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de esta tesis son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los diecinueve días del mes de enero de 2018.



Dr. Roussel Dulio Dávila Villavicencio

Asesor

*Relación de estilos de liderazgo y clima organizacional percibidos
por las enfermeras profesionales del hospital Carlos Monge Medrano
Juliaca, junio 2017*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Enfermería
con mención en Administración y Gestión

JURADO DE SUSTENTACIÓN



Dr. Salomón Vásquez Villanueva
Presidente



Dra. María Ángela Paredes Aguirre de Beltrán
Secretaria



Dr. Roussel Dulio Dávila Villavicencio
Asesor



Dra. Lili Albertina Fernández Molocho
Vocal



Dr. Guillermo Mamani Apaza
Vocal

Lima, 19 de enero de 2018

Dedicatoria

A mi esposo Marco Armas y a mis hijos, por el apoyo, amor y cuidado que me brindaron en cada momento; a mis padres y hermanos por sus palabras de motivación y ánimo.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por su misericordia para con mi persona, él hizo que todas las cosas sucedieran en el tiempo exacto, porque a pesar de todo alimentó mi motivación y perseverancia, él me brindó la fuerza y la fe para seguir adelante en todo.

Agradezco a mi querida Universidad Peruana Unión por todo el apoyo directo e indirecto brindado por los docentes y administradores de esta casa de estudios

A la UPG Salud por impartir conocimientos de calidad a través de sus docentes, por compartir sabiduría e inspiración y, por el apoyo que me dieron para cumplir este sueño

A mi asesor Dr. Roussel Dávila Villavicencio, por sus ideas prácticas y motivación impartidas durante este proceso.

A mis dictaminadoras de investigación Dra. Lili Fernández Molocho, Dra. Ángela Paredes Aguirre, Dr. Guillermo Mamani Apaza, por sus orientaciones y aportes para este trabajo.

Al cuerpo administrativo del Hospital Carlos Monge Medrano, y al personal asistencial de los diferentes servicios por su tiempo dado para culminar este proceso.

Tabla de contenido

	Pág
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Introducción	xii
Capítulo I	14
El Problema	14
Planteamiento del Problema	14
Formulación de problema.....	17
Problemas específicos	17
Justificación	18
Desde el punto de vista teórico:	18
Desde el punto de vista práctico:	18
Objetivos	19
Objetivos específicos	19
Antecedentes	20
Marco teórico.....	24
Definición conceptual de Términos	48
Capitulo III	50
O1X	51

Población y Muestra	51
Criterios de inclusión.....	52
Criterios de exclusión	52
Hipótesis	53
Hipótesis general:	53
Hipótesis específica:	53
Variables.....	54
Variable Independiente.....	54
Variable Dependiente	54
Instrumento de recolección de datos	62
<i>Validez y confiabilidad del instrumento adaptado</i>	63
Análisis de la información	65
Consideraciones éticas	66
Capítulo IV	67
Resultado y discusión	67
Referencias	77

Índice de tablas

Tabla 1: Características entre el Gerente y líder.....	23
Tabla 2: Dimensiones de clima organizacional presentado por años y autores.....	45
Tabla 3: Operacionalización de las variable estilos de liderazgo.....	52
Tabla 4: Operacionalización de la variable Clima Organizacional.....	56
Tabla 5: Distribución de la muestra según edad y servicio de las enfermeras.....	67
Tabla 6: Dimensiones de Estilos de Liderazgo.....	69
Tabla 7: Dimensiones de clima organizacional.....	72
Tabla 8: Percepción de estilos de Liderazgo de las enfermeras	74
Tabla 9: Clima organizacional percibido por las enfermeras	75
Tabla 10: Correlación entre los Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional	77
Tabla 11: Estilo de liderazgo transformacional percibido por <i>las enfermeras</i>	77
Tabla 12: Correlación entre los Estilos de Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional	78
Tabla 13: Estilos de liderazgo transaccional percibido por las enfermeras	78
Tabla 14: Correlación entre los Estilos de Liderazgo Transaccional y el Clima Organizacional	79
Tabla 15: Estilos de liderazgo Laissez Faire percibido por las enfermeras	80
Tabla 16: Correlación entre los Estilos de Liderazgo Laissez Faire (No liderazgo) y el Clima Organizacional.....	81

Resumen

El presente trabajo de investigación “Estilos de liderazgo y clima organizacional percibidos por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras; la metodología corresponde al tipo de investigación descriptivo correlacional y de corte transversal, el diseño de la investigación fue no experimental, transeccional o transversal; la población estuvo conformada por 140 enfermeras siendo la muestra de 112 enfermeras profesionales del HCMM, el tipo de muestreo fue no probabilístico a conveniencia de la investigadora, con criterios de inclusión y exclusión, los instrumentos utilizados para la variable estilos de liderazgo fue el instrumento de estilos de liderazgo CIELID elaborado por Vega y Zavala adaptado por Vásquez con una validez de (0.91); para la variable de clima organizacional se utilizó el instrumento de clima organizacional CL-SPDE elaborado y validado por Palma cuyo coeficiente de confiabilidad tuvo un 0.97 de alfa de Crombach, Los resultado encontrados fueron que el estilo que más se percibe es el Laissez Faire (dejar hacer) (M= 3.46 DS 0.46) y que existe un clima organizacional desfavorable(57.1%), así mismo, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y clima organizacional ($Rho= .270$ y $p < .004$).

Palabras clave: *Estilos de liderazgo, clima organizacional, enfermera*

Abstract

The present research work "Leadership styles and organizational climate perceived by the nurses of the Hospital Carlos Monge Medrano" aimed to determine the relationship that exists between leadership styles and the organizational climate perceived by nurses, whose methodology corresponds to the type of correlational and cross-sectional descriptive research, the design of the research was non-experimental, transectional or cross-sectional, the population consisted of 140 nurses being the sample of 112 professional nurses of the HCMM, the type of sampling was non-probabilistic at the researcher's convenience, with criteria of inclusion and exclusion, the instruments used for the variable styles of leadership was the instrument of leadership styles CIELID elaborated by Vega and Zavala adapted by Vásquez with a validity of (0.91); For the organizational climate variable, the CL-SPDE Organizational Climate instrument was used, elaborated and validated by Palma, whose reliability coefficient was 0.97 Crombach's alpha. The results found were that the most perceived style is Laissez Faire (left of being) ($M = 3.46$ $SD 0.46$) and that there is an unfavorable organizational climate (57.1%), likewise there is a direct and significant relationship between leadership styles and organizational climate ($Rho = .270$ and $p .004$).

Key words: *Leadership styles, organizational climate, nurse*

Introducción

El liderazgo en enfermería promueve desde el inicio el logro de objetivos, el alcance de metas en los diferentes servicios de salud, empresas prestadoras de salud, entre otros, incluyendo a la profesión en sus diferentes funciones, ya sea cuidado integral, docente investigativo o gerencial, fomentando a través de ello, la mejor calidad de vida de las personas, de las familias y de la comunidad en el sentido físico, social, espiritual y en los tres niveles de atención.

En la actualidad las empresas prestadoras de salud, están mejorando en competencias de calidad y productividad, para ello, todo el accionar será con base a la mejora de atención, satisfaciendo las altas exigencias del usuario, siendo que el profesional de enfermería esté involucrado en todas las áreas, se hace necesario fortalecer las competencias profesionales en todo aspecto y, dentro de ellas el liderazgo, ya que el trabajo se desarrolla sobre la relación directa e indirecta con el paciente, familia y profesionales de la salud.

Varios autores hacen referencia que la calidad de desempeño de un trabajador está directamente relacionada con la motivación que poseen, la satisfacción laboral, el clima organizacional, entre otros relacionados al bienestar del trabajador, este dato es importante ya que se logra a través de un estilo de liderazgo efectivo, logrando que sus colaboradores puedan comprometerse en el cumplimiento de sus metas trazadas como organización.

La presente investigación pretende identificar la percepción sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional que tienen las enfermeras del Hospital XXXX..

El contenido del presente trabajo consta de las siguientes partes:

Unidad I: Planteamiento del Problema que describe el problema que se presenta en el Hospital XXXX, se argumenta la justificación y se formulan los objetivos del estudio. , Capítulo II el Diseño Metodológico, Capítulo III Resultados, discusión y el Capítulo IV conclusiones y recomendaciones.

Espero que el presente trabajo pueda enriquecer los conocimientos y experiencias de las personas interesadas sobre el tema y especialmente pueda lograr el crecimiento de nuestra profesión.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud y otros autores hacen referencia -que enfermería es una profesión autónoma que abarca el cuidado de la persona desde el inicio de la vida, en todas las edades, ya sea de manera individual, familiar, grupal y en las comunidades que estén o no con enfermedad, a todo nivel social y económico (OMS, 2015).

Del mismo modo, el trabajo de enfermería como instrumento del proceso de trabajo en salud, se subdivide en varias dimensiones, como cuidar/asistir, administrar, investigar y enseñar. Entre ellas, “el cuidar y el administrar son los procesos más evidenciados en el trabajo del enfermero, siendo líder del equipo de enfermería y administrando las unidades de salud, responsabilizándose por los recursos materiales y humanos” (Lanzoni & Meirelles, 2011).

Con el avance y la modernización tecnológica de las instituciones de salud se genera una demanda creciente para que los profesionales de enfermería amplíen sus roles, requiriéndoles preparación y habilidades directivas, particularmente de liderazgo (Chávez, 2007).

La competencia “liderazgo” en enfermería hace referencia que el profesional debe estar con las competencias para asumir el liderazgo de un equipo disciplinar y

multidisciplinario con el objetivo único de fomentar el bienestar integral de la comunidad, logrando en sus seguidores el compromiso, la responsabilidad, la toma de decisiones, la habilidad de comunicación empática y el liderazgo eficaz y efectivo en su ejercicio diario, esto se logra con el perfeccionamiento continuo, aunque algunos nacen con esta competencia es necesario desarrollarlo con maestría y calidad (Lanzoni & Meirelles, 2011).

Es así que en toda la historia de la vida y de la salud, el profesional de enfermería actúa como líder del equipo de salud por la formación amplia del sistema de salud, del ser humano y del cuidado preventivo, recuperativo y promocional de la salud y la enfermedad, articulando la experiencia con los conocimientos para lograr una asistencia creativa y de calidad (Marcellino & Lanzoni, 2011). Sin embargo, no todos los líderes logran que sus seguidores cumplan la actividades con la debida motivación y compromiso, estas características propias de líder dan lugar a los estilos de liderazgo (García García & Santa-Bárbara, 2009). No obstante el comportamiento del líder o los estilos de liderazgos influyen grandemente sobre sus seguidores, siendo el líder el responsable del éxito o fracaso de la organización y de sus seguidores, estos son los encargados de ayudar a cumplir los objetivos de las organizaciones, según sea la situación los líderes y liderados pueden generar un clima organizacional favorable o desfavorable (Serrano & Portalanza, 2014).

Tal es así que en un estudio realizado por Pajkurió (2007) en el hospital Chilán demuestra que el clima organizacional en esta institución, es medianamente bueno y las unidades que presentan un clima organizacional deficiente son los servicios de medicina, pediatría y maternidad, siendo las variables que definen a la mejora la calidez y apoyo del jefe de área, así mismo, Serrano y Portalanza (2014) en su estudio sobre liderazgo y clima organizacional concluyen que el liderazgo es el factor desencadenante para un gran

desempeño laboral a través de la construcción de un buen clima organizacional con base a las percepciones provocadas por el líder.

Sandoval (2004) define al clima organizacional como las características del medio ambiente de trabajo percibidas de manera directa e indirectamente por los trabajadores y que tiene mucha repercusión sobre el comportamiento laboral. Entonces, ¿por qué estudiar el clima organizacional?; al respecto, Perez y Sánchez (2005) afirman que estudiar el clima organizacional permite a la alta dirección conocer la percepción sobre la atmósfera del trabajo y sobre ello, diseñar planes y proyectos para que favorezca al trabajador por ende mejorará el desempeño y el crecimiento de la empresa u organización.

Estudiar el liderazgo es tener uno de los factores que influyen de manera directa sobre el clima organizacional (Ponce, et. al, 2014), siendo el clima organizacional en una organización o empresa importante porque depende de este el cumplimiento de los objetivos con eficacia y eficiencia, es importante hacer siempre un seguimiento de estos para crear un sentimiento positivo de pertenencia hacia la organización, esto hará que los trabajadores tengan un mejor desempeño impregnado de calidad de los servicios(Bernal González, Pedraza Melo, & Sánchez Limón, 2015). Caso contrario, un clima negativo disminuye el desempeño ocasionando bajo rendimiento, situaciones de conflicto y una mala calidad en los servicios de salud (Serrano & Portalanza, 2014).

Durante las jornadas de visita al hospital Carlos Monge Medrano se detectaron a través de conversaciones con las profesionales que muchas de ellas tengan dificultades en sus relaciones, con las supervisoras o jefes de área y la propias enfermeras, creando conflictos internos sin resolver, además refieren tener poca motivación frente a las tareas

para el cumplimiento de objetivos, estos acontecimientos provocaban un clima organizacional inadecuado, y por ende, llega la deficiente atención en los servicios de salud y el incumplimiento de las metas como organización. Es así que surge la siguiente pregunta: ¿cuál es la percepción de las enfermeras sobre de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del Hospital Carlos Monge Medrano?

Formulación de problema

La interrogante que guía el estudio se formula de la siguiente manera:

Problema general.

¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano?

Problemas específicos

¿Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2017?

¿Existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2017?

¿Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire (no liderazgo) y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2017?

Justificación

Desde el punto de vista teórico:

Porque el presente trabajo de investigación brinda información organizada, sistematizada, ordenada y profunda, producto de la revisión minuciosa de bibliografía especializada y actualizada sobre-, los estilos de liderazgo y clima organizacional en enfermería en una realidad específica.

Desde el punto de vista práctico:

Los resultados de la investigación beneficiará a las enfermeras que laboran en dicho hospital ya que con base a los resultados los directivos tomarán medidas que ayudarán a mejorar el liderazgo en los servicios asistenciales mejorando así el clima organizacional, y estas a su vez mejorará la atención al cliente.

Desde el punto de vista metodológico:

Se han elaborado y adaptado los cuestionarios sobre estilos de liderazgo y clima organizacional aplicados a la profesión de enfermería, esto servirán para futuras investigaciones aplicados a la profesión.

Objetivos

Objetivo general

Determinar el grado de correlación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017.

Objetivos específicos

Determinar el grado de correlación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2017.

Determinar el grado de correlación que existe entre el estilo de liderazgo transaccional y clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2017.

Determinar el grado de correlación entre el estilo de liderazgo Laisser Faire (no liderazgo) y clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2017.

Capítulo II

Fundamentos teóricos

Antecedentes

Hernández (2010) realizó un trabajo de investigación titulado “*Estilos de liderazgo de enfermeras y enfermeros del Servicio Cántabro de Salud – España*”, el tipo de estudio fue descriptivo y con un diseño transversal, cuyo objetivo fue determinar el estilo de liderazgo de enfermeras y enfermeros del Servicio Cántabro de Salud, realizado a través del cuestionario versión adaptada y validada en muestras españolas (Molero y Morales, 1994) del MLQ (Multifactorial Leadership Questionnaire; Bass y Avolio, 1990). Los resultados muestran que tanto las enfermeras como los enfermeros no difieren en sus estilos de liderazgo, sin embargo el estilo de liderazgo de las enfermeras es “transformacional” mientras que el de los enfermeros es más “transaccional”.

Por otro lado Seghieri, Rojas, y Nuti (2015) realizaron un estudio de investigación, “Diferencias de género en la forma en que los directivos y profesionales perciben el clima organizacional” este estudio examina el clima organizacional y mirando a las diferencias de género en los roles profesionales dentro de las organizaciones de salud en Italia . La información proviene de cuestionarios de organización para el clima administrados en el año 2010 a 1498 los administradores de salud y 19.616 personal de salud en la Región Toscana (Italia) . Se realizó un análisis factorial exploratorio para verificar la validez y consistencia interna entre los elementos y prueba T de Student para comparar las percepciones medias con respecto a las dimensiones a través de diferentes grupos de encuestados. Se midieron cinco dimensiones: "herramientas de gestión " , "organización" y

" estilo de gestión y liderazgo " , y la satisfacción general en el trabajo . Se encontraron diferencias significativas de género en la percepción de los profesionales roles entre los gerentes y el personal.

Así mismo De Lima et al. (2011) realizaron un estudio titulado “*Influencia de los estilos de Liderazgo del Enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería Paraná, Brasil*”. La metodología empleada fue de un estudio cualitativo, exploratorio y descriptivo, que tuvo como objetivo identificar los estilos de liderazgo aplicados por los enfermeros y la influencia que tienen en las relaciones interpersonales, estas en el equipo de enfermería. Fueron cinco las enfermeras que aceptaron participar en este estudio. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue una entrevista semi estructurada así como la observación. La técnica utilizada fue el análisis de los datos. Los resultados fueron, las enfermeras tienen dificultad en comprender el liderazgo y su aplicabilidad, así como la necesidad de fomentar espacios con los profesionales sobre la construcción de liderazgo y etilos de liderazgo, la importancia del trabajo en equipo, en la prestación de los servicios de salud.

Así mismo Contreras, Juárez, Barbosa, y Uribe (2010) realizaron un estudio de investigación titulado: “*Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del Sector Salud de Colombia*”, es un estudio comparativo, cuyo objetivo fue describir el clima organizacional, los factores psicosociales y los estilos de liderazgo que perciben un grupo de 400 trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas y observar si existen diferencias significativas entre ellas. Se utilizaron los instrumentos de ECO, el CFP y el PAT. Los resultados hacen referencia que los participantes de este estudio presentan riesgos psicosociales de muchas índoles especialmente los relacionados

con las relaciones interpersonales, el clima organizacional es medianamente favorable. Se encontraron diferencias significativas en la mayoría de las variables estudiadas, lo cual podría deberse al efecto de aspectos culturales.

Así también, Millán, Montero, Millán y Montero (2017) realizaron un trabajo de investigación que lleva por título “ *Clima Organizacional y satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa ONCORAD de Chiclayo Perú*”, cuyo objetivo fue averiguar si existe relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral. La investigación fue de tipo observacional, de enfoque cuantitativo, cuya muestra fue de 29 trabajadores los cuestionarios utilizados para el clima organización fue la escala de clima laboral elaborado por (Palma 1999), La para variable Satisfacción Laboral se utilizó la “Escala de satisfacción Laboral” SL- SPC (Palma 2005), en los resultados se encontró que existe relación entre las dos variables, así mismo, existe diferencia significativa entre ambas variables.

También Quispe (2015) realizó un estudio titulado “*Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina de una institución hospitalaria en Lima Perú,*” cuyo objetivo fue determinar la opinión que tienen los enfermeros sobre los estilos de liderazgo que desarrollan los jefes de los servicios de medicina de una institución de salud, el estudio fue cuantitativo, nivel aplicativo, descriptivo, la población estuvo conformada por 22 licenciadas de una institución de salud, los resultados muestran que el 100% de las encuestadas consideran desfavorable el estilo de liderazgo empleado por el jefe de servicio.

Por otro lado Gonzales y Amacifuen (2013) realizaron un estudio titulado *“Percepción del estilo de liderazgo del personal de enfermería, del hospital ESSALUD, Vitarte, Lima- Perú”*. Cuyo objetivo fue identificar la percepción del estilo de liderazgo en el personal de enfermería del hospital de EsSalud de Vitarte. Metodología: el estudio fue de diseño no experimental. Se empleó el método no probabilístico por conveniencia, tamaño de la muestra 78 profesionales enfermeros/as, Resultados: Los resultados indican que el personal de enfermería del Hospital EsSalud Vitarte presenta una percepción de liderazgo de tipo transformacional con un 60,8% y el liderazgo transaccional con 39.2%. Por otro lado, se observa que la percepción del estilo de liderazgo según áreas de servicios de enfermería, cuentan con tipo de liderazgo transformacional con 15,7% y un 7,8% de liderazgo transaccional. En cuanto tipo de liderazgo según experiencia en administración el 15,7% de los que si tienen experiencia en administración percibe que existe un tipo de liderazgo transformacional, y un 11.8% de liderazgo transaccional, a la vez 45.1% que no tiene experiencia en administración percibe un tipo de liderazgo transaccional. Tipo de liderazgo según la capacitación en gestión perciben un 17,6% de liderazgo transformacional y un 15,7% de liderazgo tipo transaccional y un 43,1% de los que no tienen capacitación en gestión perciben un liderazgo de tipo transformacional. En cuanto a la percepción de estilo de liderazgo según el tiempo trabajando con el jefe de área de servicio cuentan con un tiempo mayor de un año trabajando con el jefe perciben que presentan un tipo de liderazgo transaccional con un porcentaje de 15% y un 12,9% de liderazgo de tipo transformacional. Concluyeron que el liderazgo de tipo transformacional ejerce una mayor influencia en las enfermeras del hospital de Vitarte.

Marco teórico

Toda organización está conformada por personas comprometidas con un fin común. Ello hace necesario el desarrollo de habilidades personales e interpersonales que propicien una imagen que inspire a los integrantes de la organización a formar una cultura de liderazgo. Los individuos se unen a una organización con la esperanza de recibir recompensas o reconocimiento por su el trabajo realizado.

Si la organización tiene un idea clara de su propósito, de su dirección y del futuro deseado, y si además esta imagen es compartida ampliamente por todos sus integrantes; los miembros de la organización serán capaces de encontrar sus propios roles dentro de la organización y de la sociedad, ganando sentido de importancia, convirtiéndose en seres humanos comprometidos en un proyecto creativo y con un fin determinado. Es así, que tiene mucho importancia que el líder sea capaz de empoderar y reconocer a sus liderados, esto alineado con la satisfacción del clima laboral hará que el personal de enfermería cumpla fielmente sus labores logrando que la organización crezca en todo sentido.

Así mismo, las empresas requieren líderes que las dirijan correctamente, pues el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad. Sin liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido. EL liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección.(Chiavenato, 2009)

A continuación presentaremos una información detallada sobre el liderazgo y clima organizacional.

Liderazgo

Definición

Existen diferentes definiciones sobre liderazgo que a continuación describiremos algunos de ellos: Gardner y Laskin (1998) hace referencia que el liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de los objetivos definidos, define también como el proceso de ejercer poder sobre otros; adicionalmente define como un proceso de influencia entre individuos o grupos para lograr alguna meta, y que algunas palabras como influencia, comunicación, proceso en grupo, metas y motivación son algunas palabras relacionadas con el liderazgo.

Por otro lado, Ginebra (1994) hace referencia que el liderazgo es un proceso en el cual un grupo de personas con motivos y propósitos unen sus esfuerzos en una situación con los demás y trabajan para lograr la meta. Otra definición dada es la influencia o motivación que surge en un grupo de personas para alcanzar las metas.

Así mismo, según Noriega (2008) el liderazgo más estudiado es desde la perspectiva como función dentro de una organización, dentro de una comunidad, sistema o sociedad ya que es de más beneficio para el cumplimiento de metas, objetivos, etc. Sin dejar de lado que el liderazgo es también abordado desde la perspectiva individual como una cualidad personal.

Para esta investigación, el liderazgo es un proceso de interacción entre los miembros de un grupo, a través de los comportamientos del líder, necesarios para ejercer influencia en las otras personas del grupo y actuar en conjunto para resolver problemas y

lograr objetivos comunes de cambio y transformación de una realidad (Vasquez Alva, 2012).

Características de liderazgo

El liderazgo es un proceso. No es un determinante lineal que va del líder al seguidor; sino que es dinámico y goza de inestabilidad, porque implica una interacción líder y sus seguidores. El líder afecta y es afectado por sus seguidores. Así mismo afirma que Es un tipo de comportamientos. Expresados según las situaciones, el contexto y los seguidores. No es un conjunto de rasgos exclusivos y comunes a todos los líderes, y de aplicación universal. No existe el líder ideal para todas las situaciones, ocurre en un contexto grupal. Como fenómeno social, requiere de la comunicación, la coordinación, el conocimiento y la respuesta de los influenciados, para evaluar su sensibilización y las necesidades del grupo (Castro & Lupano, 2007).

Es influencia sobre los seguidores. El líder según Pascual (1987, citado en Jara, 2005) tiene una habilidad social para invadir el yo del seguidor y cambiar su voluntad hacia donde él quiere, logrando su confianza. Esta influencia constituye el poder del líder. El poder afecta el comportamiento y las actitudes de las personas; es dinámico, según (Castro & Lupano, 2007) “el líder no influencia a todos por igual ni todas las veces del mismo modo. Asimismo, varía constantemente en función del contexto”.

Chiavenato (2009) en su libro titulado “Comportamiento Organizacional” la dinámica de la organización hace una comparación entre características del gerente y del líder que a continuación mencionaremos.

Tabla 01*Características del gerente y líder*

Características del gerente	Características del líder
Administra	Innova
Es una copia	Es original
Mantiene	Desarrolla
Se enfoca en los sistemas y estructuras	E enfoca en las personas
Se basa en el control	Inspira confianza
Visión de corto plazo	Perspectivas de largo plazo
Pregunta cómo y cuándo	Pregunta qué y porqué
Vista puesta en la organización	Vista puesta en el horizonte
Imita	Es original
Acepta el statu quo	Desafía el statu quo
Es el clásico buen soldado	Es él mismo
Se asegura antes de actuar	Actúa con seguridad

Así mismo, afirma que todo administrador en el contexto de la profesión de enfermería debe ser un líder, sin embargo, no todo líder es un administrador, el administrador ejerce sus funciones en base a la posición jerárquica recibida por la organización, pero el líder ejerce sus funciones con base a las cualidades personales, es decir que administrar y liderar no es lo mismo, en el contexto donde vivimos o laboramos es necesario poseer habilidades administrativas no es suficiente para el éxito, un administrador o profesional encargado de actividades con resultados debe combinar estas dos posiciones para alcanzar el éxito de la organización, tal es así que para unir la administración y liderazgo se debe mostrar un equilibrio es decir debe centrarse en los procesos de la organización y mostrar una real preocupación por las personas, ya es momento de dejar las administraciones tradicionales, estas traerán fracaso a la organización (Chiavenato, 2009).

Por otro lado González, Hernández, Marchena, Marqueti y Nava (2012) hacen referencia de algunas características que debe tener el líder los que son:

- **Responsabilidad.** Los líderes en nuestro contexto deben ser responsables no solo en asumir tareas con iniciativa, planificación y monitoreo de las actividades sino también en aceptar las consecuencias de los resultados, actos o decisiones tomadas, siendo posible que sea un fracaso o un éxito, dando lo mejor de sí, aun si esto requiere muchas jornadas laborales o muchas horas de trabajo, lo importante es cumplir.
- **Visión.** Este término hacer referencia de la visión hacia el futuro, es decir tomar decisiones y elegir el camino correcto para un corto mediano y largo plazo para una meta determinada, es también ver no solo los objetivos, sino todo lo que concierne alrededor es decir, ver el futuro del personal con el que trabajo, los factores internos y externos tanto físicos como abstractos ya que son los que influyen en toda organización, debe proyectarse hacia el futuro con una visión consistente e innovadora.
- **Capacidad de comunicarse.** Todos los líderes deben tener la capacidad de comunicación, crear un ambiente libre de expresión, donde los integrantes de grupo tengan la confianza de comunicar, dar sugerencias o expresar sus confusiones, pesares y preocupaciones, esta comunicación también incluye un espacio y ambiente necesario para hacer las coordinaciones correspondientes de las actividades.
- **Influencia.** Es la cualidad de imperar sobre los liderados esta influencia incluye también a los líderes de la organización es decir los administradores, directores,

entre otros, la influencia para realizar contribuciones a la toma de decisiones y políticas de gestión en general, de tal forma que la salud de las personas pueda siempre mejorar.

- **Motivación.** Influir en las personas generando entusiasmo, energía para lograr el cumplimiento de la visión, las metas trazadas en una organización con compromiso y lealtad.
- **Confianza.** Es una característica importante ya que es una cualidad que genera seguridad en uno mismo y en lo que hace, cuando una persona tiene confianza, tiende a brindar claramente las propuestas de trabajo, los objetivos a cumplir y las estrategias para el desarrollo efectivo de las tareas.
- **Competencia política.** No todo líder tiene esta cualidad, sin embargo es necesario adquirirlo, ya que da una mejor comprensión de la realidad de cada país, un mejor entendimiento sobre las estrategias a adoptar frente a determinados grupos políticos, a conectarse con las organizaciones relacionadas directa e indirectamente con el fin de responder con eficacia el cumplimiento de las metas.
- **Revisión y cambio.** Es una cualidad importante, todo líder debe siempre evaluar las acciones realizadas en las diferentes actividades y al evaluar asumir las responsabilidades y tener en claro las necesidades y procesos a mejorar, esta evaluación o revisión debe ser realizada constantemente, para que con los resultados la organización tenga un mejor crecimiento.

Funciones de liderazgo

Quispe (2015) realizó un estudio en la ciudad de Lima – Perú sobre la opinión de los estilos de liderazgo de los jefes enfermeros, en el que recogió la apreciación de muchos enfermeros sobre muchos aspectos relacionados sobre el liderazgo y entre ellos las funciones que su jefe enfermero (a) quien debería tener, las funciones más resaltantes que se hacen referencia en este estudio.

Función en el equipo:

El autor considera que en el equipo los líderes cumplen cuatro funciones específicas:

- Primera, el líder o los líderes son los representantes del grupo, es la cara de la organización, son los que buscan recursos para facilitar el trabajo, aclaran con sus integrantes las dudas y expectativas existentes.
- Segunda, los líderes cuando perciben la existencia de un grupo, este manda a reunirse con todos los integrantes del grupo para lanzar los problemas y como equipo buscar la solución, el líder formula el problema, la solución y los recursos necesarios para las decisiones y como resultado, existe un equipo comprometido en trabajar para resolver las dificultades.
- En tercer lugar, cuando existen conflictos internos, el líder se contacta con los protagonistas directos de este conflicto, reflexiona sobre el conflicto de manera empática y propone una alternativa de solución, esta solución es aclarada con el equipo para evitar nuevos conflictos internos.

- Finalmente, el líder es un coach, es decir que no solo motiva, sino que apoya, entrenan, aclaran, enseñan, etc., para el mejor rendimiento de sus funciones dentro de una organización.

Función de mentor:

Un mentor es una persona con mayor experiencia en el campo de su desempeño, es aquella persona que ayuda a una persona con menor experiencia, le enseña cómo desarrollar sus actividades con destreza, sabe orientar hacia la meta, hace que la persona crezca en su profesión o desempeño, comparte sus habilidades, protege a su seguidor, motiva, acompaña, y abre el camino para que le sea más fácil el camino, escucha con empatía, entienden los problemas de su seguidor, un mentor es un maestro, es un ejemplo a seguir y está disponible para entrenar cuando se lo necesite, comparte información, sus contactos, guías, etc.

Función en uno mismo:

Los líderes también forman líderes, es decir que entrena a sus seguidores y los forma para ser líderes, los motiva a ser responsables, motivadores, innovadores, reflexivos, dignos de confianza, comparte las tareas y funciones con un propósito, hace que sientan el deseo de crecer y ejercer con maestría sus responsabilidades. Otro elemento importante en el liderazgo de uno mismo es realizar una autocrítica, verificar si las metas personales son cumplidos, hace cambios cuando una estrategia no funciona, crea hábitos necesarios para mejorar, fortalecer conductas que desea adoptar y motiva a que sus seguidores se tracen metas objetivos personales, fomenta la actitud positiva e inspira en el crecimiento de sus seguidores.

Enfoque transaccional de liderazgo

El liderazgo transaccional implica un refuerzo contingente. Los seguidores se motivan con las promesas, premios o recompensas que ofrece el líder. En ocasiones, pueden ser corregidos a través de una retroalimentación negativa: reprobación, amenaza o acciones disciplinarias. Los líderes reaccionan a la acción de sus seguidores de acuerdo con la “transacción” implícita o explícita que han aceptado. Dentro de la conducta de recompensa contingente los líderes pueden asignar tareas o consultar con los seguidores qué debe hacerse a cambio de la recompensa u otorgamiento de recursos. Cuando el líder utiliza la administración por excepción activa, monitorea el desempeño de los seguidores y corrige sus errores. Cuando el líder utiliza la administración por excepción pasiva espera a que alguien le llame la atención sobre los errores de sus subordinados antes de tomar alguna acción correctiva (Quispe, 2015).

Por otro lado, Almirón, Tikhomirova, Trejo y García (2015) hacen referencia que el liderazgo transaccional está basado en evaluar las tareas realizadas y según los resultados recompensar o sancionar utilizando el poder de su cargo, es un modelo tradicional y se basa en el intercambio o transacción, sin evaluar el desarrollo estratégico solo las tareas.

Así mismo, Contreras Torres y Barbosa Ramírez (2013) mencionan que el liderazgo transaccional sabe identificar las necesidades de sus liderados, y trata de cumplir esas necesidades por medio de recompensa, siempre y cuando cumpla las tareas asignadas. Algunos autores mencionan que existen dos sub dimensiones de este estilo el primero que cumple con las recompensas o sanciones de manera recíproca al que se le denomina recompensa contingente y el segundo cuando el líder solo interviene cuando debe hacer

correcciones en la conducta o trabajo realizado a través de críticas negativas, esta subdimensiona es llamada administración por excepción (Almirón et al., 2015).

El estilo de liderazgo transaccional funciona o es más efectivo en el contexto de empresas de corte tradicional, es decir empresas que buscan resultados a como dé lugar, haciendo que se garantice el cumplimiento estricto de los resultados deseados (Contreras Torres & Barbosa Ramírez, 2013).

Enfoque transformacional de liderazgo

Fernández y Quintero (2017) refieren que la teoría de liderazgo transformacional fue mencionado por Downton en su libro *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process* del años 1973 y James MacGregor Burns del año 1978, fueron los primeros en introducir el termino de liderazgo transformacional cuando realizaron su investigación descriptiva en líderes políticos, según estos autores hacen referencia que este liderazgo es el proceso de que “líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación”.

Burns (1978, citado por Fernández & Quintero, 2017) fue el que identificó los dos conceptos de liderazgo, el transaccional y el transformacional, siendo el liderazgo transformacional el estilo que transforma la vida las personas y las empresas, ya que motivan ejercen cambios positivos a nivel individual y colectivo, por ende la vida de las personas cambian y la empresa se ve muy beneficiada. Al contrario del liderazgo transaccional, solo se trabaja para cumplir las tareas asignadas, sin motivación, puede ser cumplida por miedo a evitar sanciones.

Otro investigador, Bass (1985, citado por Fernández & Quintero, 2017), profundizó su estudio sobre liderazgo refiriendo que el término de transformacional viene del liderazgo transformador, donde el líder transforma la vida de sus seguidores a través del ejemplo, la motivación, el líder influencia positivamente en sus seguidores, transmite visión, carisma, se preocupa no solo de su trabajo sino de su crecimiento individual e intelectual, alienta a que busquen formas de lograr el éxito en todo sentido y como resultado hay buenos cambios en la vida de estas personas, los seguidores son respetuosos, leales, sienten confianza en su líder y trabajan con mayor esfuerzo sin esperar nada a cambio, haciendo de su trabajo una meta común, con identidad y voluntad.

Así mismo, Quispe (2015) refiere que el desarrollo de los factores del liderazgo ha evolucionado a partir de las investigaciones efectuadas por Bass. Este autor identificó cinco factores (los tres primeros aplicables al liderazgo transformacional y los dos últimos al transaccional) que describen a los líderes. Estos factores son:

- Carisma o influencia idealizada: el líder es capaz de infundir un sentido de valor, respeto y orgullo para articular una visión.
- Atención individual: el líder presta atención a las necesidades de sus seguidores y les asigna proyectos significativos para su crecimiento personal.
- Estímulo intelectual: el líder enseña a sus subordinados a encontrar caminos racionales para examinar una situación. Anima a sus seguidores a ser creativos.
- Recompensa contingente: el líder comunica a sus seguidores lo que deben hacer para conseguir las recompensas deseadas.

- Dirección por excepción: el líder permite que los subordinados trabajen en su tarea y no interviene a no ser que los objetivos no se cumplan en un tiempo y a un costo razonable.

Así también, se proponen cuatro categorías de liderazgo transformacional:

- Intelectual: busca ideas y valores que trascienden a las necesidades prácticas, está adelantado a su tiempo, puede transformar a la sociedad incrementando su conciencia social.
- Reformador: requiere de la participación de un gran número de aliados, implica liderazgo moral, transforma parte de la sociedad para realizar principios morales.
- Revolucionario: demanda dominio, persistencia y coraje en sus seguidores, inclusive sacrificio, tiene un gran sentido de misión y propósito trascendente.
- Heroico-carismático: capta a sus seguidores por sus cualidades personales, no por formas externas de poder o de autoridad, remarcan la identidad del grupo.

Así mismo, Almirón et al. (2015) hacen referencia de que el líder es un agente de cambio, es el que inspira y motiva, mejora las relaciones de sus seguidores, coloca las bases de las relaciones centrado en los valores, creencias y cualidades de la persona, hace que cada actividad realizada sea una actividad significativa, busca resaltar siempre lo bueno de una persona y fortalece las debilidades, con compromiso y confianza.

Por otro lado autores como Castro y Lupano (2007) hacen referencia que este estilo de liderazgo proporciona un mejor resultado en la organización, a través del carisma,

inspiración y búsqueda del interés en la organización. Otra característica importante en el líder transformacional es la cercanía que tiene con sus seguidores, considera a su seguidor como una persona y no como una herramienta en su organización, el líder estimula intelectualmente, transforma (Rozo & Abaunza, 2010).

Así mismo, otras investigaciones como las de Cuadrado y Molero (2002) declaran que el líder transformacional tiene características muy importantes y estas son: carisma; inspiración; estimulación intelectual y consideración individualizada. También declaran que este estilo de liderazgo tiene un gran número de ventajas, entre ellos el desarrollo de habilidades socio personales, la cooperación, aumenta la autoestima de los seguidores así como también del líder, siendo la organización la más beneficiada, sin embargo también como toda teoría tiene algunas limitaciones, como es el tiempo que se necesita para conseguir la confianza, por ello los resultados se dan a largo plazo, a pesar de ello se ha demostrado que este estilo de liderazgo, crea un gran impacto en los liderados, en el líder especialmente en la organización o empresa, creando una cultura de compromiso, identidad, motivación, lealtad y responsabilidad (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, & Mejía, 2009).

Enfoque laissez faire de liderazgo

Para Quispe (2015) este estilo de liderazgo se produce cuando el supuesto líder está presente físicamente, pero no se relaciona con su gente: No decide, no motiva, no ve más allá, no emplea ningún tipo de autoridad. Los líderes de este tipo están desconectados de su realidad y viven en su propio mundo, donde creen que hacen algo. Según las investigaciones, este es el liderazgo menos efectivo. Además nunca tienen tiempo para

poder desarrollar las labores de líder, aunque en situaciones similares se presenten logros, siempre será gracias al esfuerzo de algunos integrantes del equipo, quienes trabajan sin recibir indicaciones. Dentro de sus características encontramos lo siguiente: El líder está desconectado de su realidad y vive en su propio mundo, donde cree que hace algo. Las decisiones sobre la planificación, organización y ejecución se dejan al equipo. El líder no toma parte en la ejecución de actividades, no realiza controles y deja al grupo la decisión sobre medidas correctivas en el caso de que aparezca una desviación entre él es y lo que él debe ser. Se pueden describir como el de la desorganización.

- Es del tipo “laissez-faire” o “dejar hacer”.
- Es el tipo de liderazgo menos efectivo: No hay visión, no hay dirección de personas; da el poder pero no delega.
- Puede ser un buen técnico pero no un buen gerente.

Liderazgo y enfermería

Para la profesión de enfermería, el liderazgo debe ser aplicado en todos los campos de función como son en los centros hospitalarios (en las fases del proceso gerencial, sea unidad, servicio, departamento, entre otros), centros comunitarios, centros municipales, distritales, empresas o centros públicos o privados, poniendo sus conocimientos y métodos gerenciales en la búsqueda de resultados de calidad, en base al cumplimiento de la misión, en este mundo con tendencias cambiante, identificando los problemas y estrategias para solucionarlo, mejorar la salud de las personas (González et al., 2012).

Por otro lado, cabe resaltar que la enfermería desarrolla su profesión en las diferentes funciones como es la parte asistencial, docente, investigación y comunitaria, teniendo la función gerencial o administrativa en todas las funciones, siendo un líder con el ejemplo, siempre buscando el cambio, creando una cultura organizacional de ejemplo, logrando la satisfacción de los usuarios en todos los ámbitos de su función (González et al., 2012). Así mismo, hace referencia que es necesario la preparación de futuros líderes pero para ello es necesario la creación de entornos y condiciones óptimas en cada lugar de trabajo, así mismo las asociaciones profesionales y organizaciones de enfermería deben trabajar para mejorar la profesión a través de capacitaciones, en la planificación estratégica, en los planes operativos, ayudando a identificar las necesidades reales, potenciales en la profesión, buscando alternativas de solución, para así mejorar la atención, logrando el cumplimiento de la misión como organización a nivel local, regional, nacional y mundial (González et al., 2012).

De igual manera, Huber (1998, citado por Pardo, 2013) hace referencia que:

La enfermería es la única profesión en la cual el enfoque primario es suministrar cuidado: cómo brindarlo y cómo mejorarlo. Debido a que todas las enfermeras están involucradas en coordinar el cuidado del paciente, el liderazgo y los principios de organización integral son una parte de sus aptitudes centrales necesarias para funcionar en un ambiente complejo para la atención de salud. (Huber, 1998, p. 76).

El autor hace referencia que el enfermero o la enfermera debe ofrecer un servicio de calidad los requeridos por los usuarios y este debe estar de la mano con el liderazgo que se muestra en el equipo de salud, el líder debe tener características esenciales de un buen líder, este es el sustento para lograr las metas de cada organización. Huber indica que “en la

medida que cambia el ambiente dentro de la profesión y se hace más compleja, las enfermeras requieren de fuertes antecedentes en el liderazgo y la administración de atención a pacientes” ... (p. 98)

Cabe mencionar que anteriormente los conceptos de liderazgo era únicamente enfocado desde la visión administrativa, sin embargo Huber (citado por Pardo, 2013) hace referencia el liderazgo netamente para la profesión de enfermería y ciencias de la salud. Hace además la referencia de que la profesión cada día se hace más compleja, competitiva y exigente, debido a los cambios sociales, de mercado, económicos y de modernidad, por ello justifica que la profesión de enfermería debe centrarse en el tema de liderazgo, tanto en lo personal como colectivo, para los profesionales estén preparados para enfrentar los retos con competencia y aptos de brindar una atención de calidad a los usuarios cada vez más exigentes.

Posteriormente, Huber (1999, p. 56) menciona: “El liderazgo y la dirección son aspectos cruciales de sistemas de atención a la salud que emplean a enfermeras para brindar atención a los pacientes y las comunidades”

En ese contexto, Pardo (2013) hace referencia también que el tema de liderazgo es un complemento importante con la administración y la dirección, ya que se usa habilidades gerenciales, administrativas y directivas y esto se relaciona con las competencias profesionales de las enfermeras, no solo en el marco de la atención clínica sino en el marco de todas las funciones de la profesión en una visión de 360° de su entorno laboral.

Continuando con el análisis de (Huber, 1999), citado también por (Pardo, 2013) atribuye al liderazgo no como un valor agregado, o como una cualidad que se debe

adicionar a la profesión sino como un imperativo, como una base fundamental, un pilar importante en la profesión, por ello hace referencia que “ En el presente y futuro de la práctica de enfermería se espera que las enfermeras sean capaces de administrar la atención a la salud dentro de un proceso continuo, un enfoque radicalmente diferente de la práctica de enfermería que ha sido la norma para el personal hospitalario”. (p. 34)

Es así que según el análisis del liderazgo en la profesión de enfermería, muchos autores hacen referencia que la profesión va creciendo en tecnología en necesidad, y hay necesidad de mejorar en el marco social, político, académico, científico y administrativo, es decir que en la función que desempeñe el enfermero o la enfermera debe desempeñarse en la administración, gestión y dirección, con un buen liderazgo, teniendo a este no como un valor agregado, sino como un pilar fundamental, una base importante en la profesión que debe ser abordado desde los inicios del pregrado y esto se hace con el ejemplo y así mejorar la salud de la profesión con responsabilidad.

Clima Organizacional

Definición:

Millán Lobatón et al. (2015) hacen referencia que el clima organizacional ha tenido muchas definiciones y hace en particular mención que son características que definen a una organización de otra, cada organización tiene una particularidad que influye en la conducta de las personas y que tiene un significado único en las personas, el clima organizacional es llamado también clima laboral.

Por otro lado, Litwin y Striger (1968, citados por Millán et al., 2015) definen al clima organizacional como la percepción de las personas que trabajan en una organización, percepción sobre los valores, motivaciones, actitudes, factores ambientales y estilo de liderazgo de los administradores.

Así mismo Vega, Arévalo y Giraldo (2006) hacen referencia que en una organización se generan diferentes estructuras y procesos encaminados al cumplimiento de los objetivos y estos perfilan un comportamiento en los trabajadores. Esta definición propuesta por Cornell (1955) presenta a esta variable como “una mezcla de interpretaciones o percepciones que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación a los otros miembros de la organización, en esta propuesta el clima es determinado por la percepción de los colaboradores y solo a partir de ello se podrá especificar singularidad del mismo”.

Actualmente se entiende que el clima organizacional como la percepción que se tiene sobre una organización, hablando del ambiente físico, de las relaciones interpersonales, que influyen y afectan el trabajo de una persona (Gallegos & Zegarra, 2013). Y que este afecta al empleado y a la organización, así mismo ocupa un lugar muy importante en la gestión de una organización, que así mismo influye en el cumplimiento de las metas de una empresa (Chiavenato, 2009).

Otros autores como Perez y Sánchez (2005) hacen referencia que para el profesional de enfermería el clima organizacional es la percepción que tiene sobre el ambiente del trabajo, aquello que hace que sean más productivos en la ejecución de la labor profesional, tanto en las áreas de su función, tanto en el área clínica como son los servicios o unidades

clínicas en la atención directa con el paciente y familia. Incluye el sentimiento que tienen para con sus líderes y su empresa.

La importancia del clima organización lo describe Millán et al. (2015) cuando refieren que es fundamental destacar que el recurso humano es pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones, por ello una apropiada atmósfera laboral mediante el buen trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo. Ciertamente somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación.

Brunet (1999) hace referencia sobre los tipos de estilo de liderazgo, según la teoría de Rensis Lickert que sustenta los sistemas de organización en el marco de los climas, ellos son:

1. Clima autoritario explorador, en este sistema la dirección de la organización es autoritario, existe desconfianza en sus empleados, toma decisiones con base a objetivos de la empresa sin tomar en cuenta las sugerencias u opiniones de los trabajadores, así mismo se crea un clima de miedo, por los castigos y amenazas que la administración realiza, no existe interacción con los jefes, tampoco existe una comunicación fluida, los comunicados se dan por medio de comunicados, directrices e instrucciones concretas.
2. Clima autoritario paternalista, la dirección de este sistema toma decisiones compartidas, muchos en la cima de la organización y otros con los trabajadores, la

administración da un cierto grado de confianza a los trabajadores como las de un amo con su siervo, utilizan métodos de recompensa y castigo como motivación hacia sus trabajadores, la comunicación es parcialmente fluida, sin embargo siempre se toma en cuenta la diferencia entre los amos y los siervos, la dirección tiene en cuenta las necesidades sociales y lo usa para el beneficio de la empresa y de los trabajadores.

3. Clima participativo consultivo, en este sistema la dirección de la administración brinda confianza a sus trabajadores, las decisiones específicas son tomadas por los subordinados desde los niveles inferiores, la comunicación es descendente, y se usa como motivación las recompensas y los castigos, existe una moderada comunicación e interacción entre los jefes y los subordinados.
4. Clima participativo en grupo, en este sistema existe una confianza de amistad entre los administradores y subordinados, la comunicación se da de todo lado, ya sea ascendente, descendente, transversal y horizontal; los objetivos y las decisiones son tomadas con la participación de los empleados desde el nivel inferior hasta el superior.

Visto todos los sistemas de clima organización para la organización de enfermería se necesita un clima participativo, donde el gerente confía en los enfermeros, y donde los profesionales participan en el planteamiento de los objetivos, actividades y soluciones a los diferentes problemas, la comunicación debe ser con mucha fluidez, desde todos los ángulos, este tipo de clima organizacional, hará que los enfermeros, realicen con calidad, eficiencia y eficacia (Perez & Sánchez, 2005).

Características organizacionales

El profesional de enfermería interactúa diariamente con los profesionales de la salud, con los usuarios de los servicios, familiares, esto hace necesario que se mantenga un nivel de atención de calidad según los objetivos de una organización. Chiavenato (2009) hace referencia que la organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial. Una organización sólo existe cuando: hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente, y desean obtener un objetivo común.

Las organizaciones se ven influenciadas en su cotidianidad por el modo de pensar y sentir de sus miembros, las relaciones entre grupos, las normas, los valores y las actitudes hacia el trabajo. Las organizaciones de servicios como los hospitales entre otras, se caracterizan por ser típicas de un sistema abierto en continua interacción con el ambiente donde las relaciones humanas y el comportamiento determinan las entradas, las transformaciones y las salidas del sistema (Perez & Sánchez, 2005).

Dimensiones del clima organizacional

García-Saisó, Ortega-Andeane, y Reyes-Lagunes (2014) mencionan que en una empresa u organización existen diferentes climas, esto debido a diferentes factores tanto internos como externos, así mismo, se ha observado algunos factores que coinciden como el nivel de autonomía de los empleados, el tipo de estructura y las actividades o tareas designadas, el tipo de motivación dentro de una organización dado como obligaciones, recompensas, agradecimiento, el grado de confianza y comunicación con sus superiores.

A continuación se mostrará un cuadro con las diferentes dimensiones de clima organizacional dada por (García-Saisó et al., 2014).

Tabla 02

Dimensiones de clima organizacional por años y autores

Autor	Año	Medición: Dimensiones y reactivos
Halpin y Crofts	1963	“Clima Escolar, seis dimensiones, 1. Cohesión, 2. Compromiso, 3. Relaciones sociales, 4. Apertura de espíritu, 5. Consideración, 6. Nivel afectivo con la dirección con 64 reactivos”
Likert	1967	“Perfil de características Organizacionales, Ocho dimensiones 1. Métodos de mando, 2. Naturaleza de la motivación, 3. Naturaleza de los procesos de comunicación, 4. Naturaleza de los procesos de influencia e interacción, 5. Toma de decisiones, 6. Fijación de objetivos, 7. Procesos de control, 8. Objetivos-resultados, perfeccionismo, 51 reactivos”.
Litwin y Stringer	1986	“Adaptación del instrumento de Likert (Perfil de Características Organizacionales), siete dimensiones, 1. Estructura, 2. Responsabilidad, 3. Recompensa, 4. Riesgo, 5. Apoyo, 6. Normas, 7. Conflicto, 18 reactivos”.
Schneider y Bartllt	1968	“Percepción del clima en las organizaciones de seguros, seis dimensiones, 1. Apoyo de la dirección, 2. Interés por los empleados, 3. Conflicto, 4. Independencia de agentes, 5. Satisfacción, 6. Estructura organizacional, 80 reactivos”.
Bowers y Taylor	1970	“Encuesta Organizacional, cinco dimensiones, 1. Apertura a cambios tecnológicos, 2. Recursos Humanos, 3. Comunicación, 4. Motivación, 5. Toma de decisiones”.
Newman	1977	“PWE (Perceived Work Environment), 11 dimensiones, 1. Estilo de supervisión, 2. Características de la tarea, 3. Recompensa de las relaciones, 4. Relaciones con compañeros de trabajo, 5. Motivación, 6. Equipo y arreglo de la gente, 7. Competencias de los empleados, 8. Política de toma de decisiones, 9. Espacio de trabajo, 10. Presión para producir, 11. Importancia y responsabilidad”.
Crane	1981	“Encuesta para empresas escolares, cinco dimensiones, 1. Cohesión, 2. Autonomía, 3. Consideración, 4. Estructura organizacional, 5. Orientación a fines, 36 reactivos”.
Brunet	1994	“Escala de clima de Brunet, cuatro dimensiones, 1. Autonomía, 2. Consideración, 3. Estructura, 4. Recompensa”.
Toro	1998	“ECO IV, diez dimensiones, 1. Trato interpersonal, 2. Apoyo del jefe, 3. Sentido de pertenencia, 4. Retribución, 5. Disponibilidad de recursos, 6. Estabilidad, 7. Claridad organizacional, 8. Coherencia, 9. Trabajo en equipo, 63 reactivos”.
Patterson, Shackleton, Fawson, Lawthon, Matils y col	2005	“Escala de clima de Patterson, Shackleton, Dawson, Lawthon, Maitlis y Col., cuatro dimensiones, 1. Relaciones humanas, 2. Proceso interno, 3. Meta racional, 4. Sistemas abiertos”.
MOos et al	1974	“Work Environment Scale (WES) diez dimensiones, 1. Implicación, 2. Cohesión, 3. Apoyo, 4. Autonomía, 5. Organización, 6. Presión, 7. Claridad, 8. Control, 9. Innovación y 10. Confort, 90 reactivos”.

Nota. Dimensión de clima organizacional dada por García et al (2014)

Por otro lado, Sandoval (2004) realizó un estudio de las dimensiones del clima organizacional, este hace referencia que es necesario medir aquellas características susceptibles que influyen en los comportamientos de los trabajadores, estos son los elementos que afectan el ambiente de la empresa u organización.

Likert mencionado por (Sandoval, 2004) divide estas características en ocho dimensiones

- “Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados”.
- “Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades”.
- “Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos”.
- “Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización”.
- “Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones”.
- “Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices”.

- “Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales”.
- “Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada”.

Según la teoría del clima organizacional de Lickert (citado por Guillén, 2013) hace referencia de tres características propias de una organización que a continuación lo detallaremos: en primer lugar las variables causales, estas son independientes, las que resultan de la orientación de una organización es decir las que están directamente relacionadas con la estructura de una organización, la forma de toma de decisiones, las actitudes y competencias de los administradores y trabajadores. En segundo lugar, se encuentran las variables intermedias, estas variables miden el estado interno de una organización que se reflejan en la comunicación, motivación, el rendimiento, y la toma de decisiones entre otras, cabe resaltar que estas variables son muy importantes, ya que influyen notablemente en la percepción del trabajador, finalmente, y en tercer lugar se encuentran las variables finales que son el resultado de las dos variables anteriormente mencionadas, estas variables están orientados a los resultados de una empresa como la ganancia la productividad y la pérdida. Para medir el clima organizacional es necesario conocer la percepción de los trabajadores sobre estas variables.

Por otro lado, Palma (2000) menciona la existencia de 3 factores que explican el clima organizacional los que son asumidos en la presente investigación:

- **Autorrealización:** es la perspectiva que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades de su desarrollo profesional y personal dentro de la empresa y con perspectivas para el futuro.
- **Involucramiento laboral:** el trabajador identifica los valores de una organización y tiene compromiso en el cumplimiento de las metas y desarrollo de la empresa u organización.
- **Supervisión:** tiene que ver con la orientación, compañía y acompañamiento de sus superiores dentro de la actividad laboral.

Definición conceptual de Términos

Liderazgo

El liderazgo representa un fenómeno de influencia grupal, en el que se hace imprescindible sumar esfuerzos individuales para alcanzar los objetivos compartidos por el grupo.

Estilos de liderazgo

Son característica que posee cada enfermera referente a cómo asume el liderazgo en su diario vivir.

Estilo de liderazgo transformacional

Es un patrón de comportamiento de interacción líder - seguidores, en función al carisma individual, inspiración, consideración individual, estimulación intelectual impulsadas por el líder, para el logro de objetivos.

Estilo de liderazgo transaccional

Interacción líder – seguidor centrado en la transacción, donde las necesidades del seguidor se alcanzan si su desempeño se adecua a las necesidades del líder.

Estilo de liderazgo Laissez Faire

Patrón de interacción líder – seguidor, en el cual el líder no actúa evitando tomar decisiones.

Clima organizacional:

Es la percepción que tiene los trabajadores de una empresa u organización en relación a la administración en general, tiene que con la relación que tienen con sus jefes o supervisores, el crecimiento laboral y personal, el tipo de motivación y compromiso que tiene en cuanto al cumplimiento de las metas y las relaciones interpersonales entre sí.

Capítulo III

Metodología de la investigación

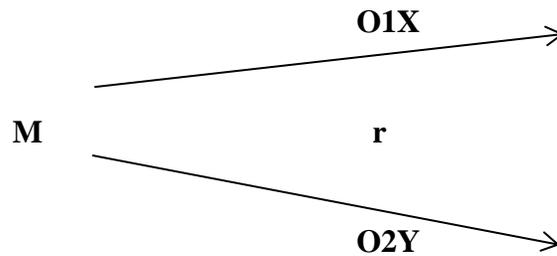
Tipo

El presente estudio corresponde al tipo de investigación descriptivo, correlacional y de corte transversal, que se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular; en este caso, los "estilos de liderazgo" y el "clima organizacional" percibidos por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano. Se asocian las variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores. Ofrecen predicciones, explican la relación entre variables y cuantifican relaciones entre variables, descriptivo porque describen las variables y es de corte transversal porque los datos fueron tomados en un solo momento (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010)

Diseño

Según Hernández et al. (2010) y Valderrama (2002) el diseño de la investigación es no experimental, transeccional o transversal; ya que no existe manipulación activa de alguna variable y se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo.

Charaja (2004) plantea el siguiente bosquejo para los trabajos los trabajos correlacionales.



Donde:

M = Muestra de enfermeros del HCMM de la ciudad de Juliaca.

X = Estilos de liderazgo

Y = Clima organizacional

r = Correlación entre dos variables de estudio

O1 = Identificar los estilos de liderazgo percibidos por los profesionales de enfermería del HCMM

O2 = Identificar el clima organizacional percibidos por los profesionales de enfermería del HCMM

Población y Muestra

La población estuvo constituida por 140 enfermeras que laboran bajo la Dirección del Departamento de Enfermería, de donde se seleccionó la muestra mediante los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Todas las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización, consultorios externos, centro quirúrgico y cuidados intensivos.
- Todas aquellas enfermeras que acepten voluntariamente participar en el estudio.
- Enfermeras con más de 3 meses de trabajo

Criterios de exclusión

- Enfermeras que no acepten participar en el estudio.
- Enfermeras que tengan descanso médico.
- Enfermeras con menos de 3 meses de trabajo.

El tipo de muestreo fue no probabilístico a conveniencia de la investigadora, ya que se utilizaron criterios de inclusión y exclusión, según los cuales son 112 enfermeras que participaron voluntariamente que en su mayoría oscilan entre 31 -40 años de edad, tal como se muestra en la tabla N° 5.

Tabla 03

Distribución de la muestra según edad y servicio de las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano

Variable	f	%
Edad		
20 - 30 años	23	20.5
31 - 40 años	36	32.1
41 - 50 años	25	22.3
51 - 60 años	28	25.0
Servicio		
Emergencia	23	20.5
Cirugía	11	9.8
Medicina	9	8.0
Neonatología	19	17.0
C. Externos	21	18.8
Centro Quirúrgico	12	10.7
UCI	10	8.9
Pediatría	7	6.25

Hipótesis

Hipótesis general:

Ha: Existe relación significativa entre los de estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano

Hipótesis específica:

Ha: Existe relación significativa entre los estilo de liderazgo transformacional y el clima organizacional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano.

Ha: Existe relación significativa entre los estilo de liderazgo transaccional y el clima organizacional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano.

Ha: Existe relación significativa entre los estilo de liderazgo Laisser Faire y el clima organizacional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano.

Variables

Variable Independiente

Estilos de liderazgo

Variable Dependiente

Clima organizacional

Tabla 04*Operacionalización de la variable: estilos de liderazgo*

Variable: Estilos de liderazgo	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Es un patrón de comportamiento de interacción líder-seguidores, en función de los conocimientos y la experiencia del líder a través del cual desenvuelve habilidades prevalentes que regulan el ejercicio de un proceso de influencia en un grupo de personas, para actuar en conjunto siguiendo objetivos comunes de cambio y transformación de una realidad. Vega y Zavala, 2004, p. 22)	Es el grado de atribución del logro de los procesos transformacionales, que los enfermeros (as) poseen en las actividades: carismática, inspiracional, de consideración individualizada, y de estimulación intelectual ejercidas o impulsadas por el líder.	Carisma (Influencia idealizada) Inspiración Consideración individualizada	De conducta (ética y moral) - Articula el aprendizaje con la visión institucional. - Despliega coraje y compromiso con la misión. De atribución (credibilidad) - Proyecta una imagen dinámica y confiable. Motivación por inspiración - Utiliza diversas estrategias de motivación. - Anima y realiza la motivación de logro de la visión. - Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión Trato personalizado y apoyo tutorial	Nunca, raras Veces, A veces, A menudo, frecuentemente

		Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las necesidades y motivaciones de sus seguidores - Ejecuta instrucción adicional para superar los problemas del servicio. <p>Animación al cambio, estimulando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El análisis y solución razona de los problemas; la creación de patrones simplificadores; la solución de problemas orientados al aprendizaje integral; y la reformulación de soluciones rutinarias
Liderazgo transaccional	<p>Patrón de interacción líder-seguidores, centrado en la transacción, donde las necesidades del seguidor alcanzan si su desempeño</p> <p>Es el grado de atribución del logro alcanzado por los seguidores a través de condiciones dado por el líder</p>	<p>Recompensa</p> <p>Contingente</p>	<p>Refuerzo de conductas, según cumplimiento de los acuerdos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recompensas o sanciones por el esfuerzo, el apoyo y el logro del seguidor <p>Excepción activa, previniendo problemas</p>

	<p>adecúa al contrato con el líder. Adaptado de Vega y Zavala (2004, p.130).</p>		<p>Dirección por excepción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Control activo de los errores, previniéndolos o corrigiéndolos apenas se dan. Excepción pasiva y aversiva frente a los problemas - Reacción frente a un problema, solo cuando aparece claramente.
<p>Laissez faire (no liderazgo)</p>	<p>Patrón de interacción líder-seguidores, en el cual el líder no actúa, evitando tomar decisiones. Adaptado de Vega y Zavala (2004, p.132)</p>	<p>Es el grado de atribución del logro de los procesos de ausencia de acciones y decisiones, que poseen las enfermeras.</p>	<p>Laissez faire</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evasión de responsabilidades y de toma de decisiones - Se ignora las responsabilidades frente a los problemas o a su misión - Desconfianza de la propia habilidad para ayudar - No se toman decisiones, ni se asumen compromisos

Fuente: adaptado de Vásquez (2012)

Tabla 05*Operacionalización de la variable: clima organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Clima organizacional	“Una mezcla de interpretaciones o percepciones que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación a los otros miembros de la organización, en esta propuesta el clima es determinado por la percepción de los colaboradores y solo a partir de ello se podrá especificar singularidad del mismo” (Vega et al., 2006)	Es la percepción del profesional de enfermería con respecto a su ambiente laboral, en el que influyen aspectos propios de una organización, aspectos personales e interpersonales	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - “Se siente compromiso con el éxito en la organización”. - “Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo”. - “Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización”. - “En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día”. - “Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal”. - “Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante”. - “Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal”. - “Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución”. - “La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral”. 	Nunca, Poco, Regular, Mucho, Todo o siempre.
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - “Existen oportunidades de progresar en la institución”. - “El jefe se interesa por el éxito de sus empleados”. 	

-
- “Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo”.
 - “Se valora los altos niveles de desempeño”.
 - “Los supervisores expresan reconocimiento por los logros”.
 - “Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse”.
 - “Los jefes promueven la capacitación que se necesita”.

Condiciones
laborales

- “La empresa promueve el desarrollo”.
 - “Se promueve la generación de ideas creativas o Innovadoras”.
 - “Se reconocen los logros en el trabajo”.
 - “Los compañeros de trabajo cooperan entre sí”.
 - “Los objetivos de trabajo son retadores”.
 - “Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad”.
 - “El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado”.
 - “Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda”.
 - “Existe buena administración de los recursos”.
-

	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">- “La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones”.- “Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución”.- “Se dispone de tecnología que facilita el trabajo”.- “La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros”.
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none">- “Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo”.- “En mi oficina, la información fluye adecuadamente”.- “En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa”.- “Existen suficientes canales de comunicación”.- “Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía”.- “La institución fomenta y promueve la comunicación interna”.- “El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen”.- “Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas”.- “El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan”.

-
- “En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo”.
 - “La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea”.
 - “Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo”.
 - “Las responsabilidades del puesto están claramente definidas”.
 - “Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades”.
 - “Existen normas y procedimientos como guías de trabajo”.
 - “Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución”.
 - “Existe un trato justo en la empresa”.
-

Instrumento de recolección de datos

Variable: estilos de liderazgo

El instrumento utilizado para la evaluación de los estilos de liderazgo de las enfermeras asistenciales en estudio, es un cuestionario de 46 ítems adaptados a partir de dos instrumentos por Vásquez (2012): El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), forma 5X corta. De procedencia chilena; tiene 82 ítems, 65 ítems para identificar estilos de liderazgo (de los que inicialmente se adaptaron 54 y finalmente sólo 40) y 17 ítems para medir la eficacia de estos estilos (ignorados, por no ser un objetivo del estudio). Fue diseñado por Vega y Zavala (2004), con el fin de adaptar a la realidad chilena el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Form 5X, short, de Bass y Avolio (2000).

Además, El Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID). De origen argentino; tiene 34 ítems (inicialmente fueron seleccionados ocho; y de éstos, finalmente se adaptaron cinco), que solo identifican estilos de liderazgo. Fue elaborado, según Castro et al. (2007), por Castro et al. (2004), en base a la adaptación española del MLQ, de Bass (1985), realizada por Morales y Molero (1995). Se advierte que de los 40 ítems adaptados de la escala chilena, 17 ítems son iguales o bastante parecidos, en su redacción y significado, a otros tantos de la escala argentina, para las mismas dimensiones. Por tanto, sólo 23 ítems procedieron completamente de la escala chilena. De todos modos, ésta última escala se tomó como base para elaborar la ficha técnica del instrumento del presente trabajo. El instrumento del presente estudio se denomina cuestionario de identificación de estilos de liderazgo (CIELID). La escala valorativa del CIELID, Vega y Zavala (2004), adaptado por Vásquez (2012).

Se consideraron 29 ítems para el estilo transformacional; 12 ítems para el estilo transaccional y cinco ítems para el estilo laissez faire. La manera como estos ítems se

subdividieron según los indicadores de las dimensiones de estos tres estilos de liderazgo.

Con escala valorativa de Nunca (1). Rara vez (2). A veces (3). A menudo (4).

Frecuentemente (5).

Tabla 06

Dimensiones de Estilos de Liderazgo

Variable	Dimensiones	Items
Estilos de Liderazgo	Transformacional	1, 34, 39, 15, 24, 31
	Carisma	2, 32
	Inspiración	3, 26, 33, 40
	Estimulación Intelectual	4, 2, 28, 41, 20, 42
	Consideración Individualizada	5, 17, 19, 21, 27, 38, 46
Estilos de Liderazgo	Transaccional	6, 23, 29, 44, 3, 16, 35, 2, 13,
	Recompensa contingente	7, 5
	Excepción pasiva	8, 10, 11, 12, 14, 18, 25, 30, 36, 43, 45
Estilos de Liderazgo	Laissez Faire	9, 22, 30, 37

Fuente: Vásques (2012)

Validez y confiabilidad del instrumento adaptado

Criterio de validación de contenido de los ítems por jueces expertos.

Se aplicó a la versión Líker de la escala inicial (64 ítems), a través del criterio de cinco jueces, utilizando el coeficiente V de Aiken (Escrura, 1988).

La validez general fue de 0,91. En las dimensiones transformacionales, se tuvo: Carisma (0,96), inspiración (0,93), estimulación intelectual (0,94) y consideración individualizada (0,88). En las variables transaccionales: Recompensa contingente (0,83), excepción activa (0,98) y excepción pasiva (0,82). En el laissez faire (0,91). (Vasquez, 2012).

Para la variable clima organizacional

Se utilizó el instrumento de escala de clima organizacional CL-SPDE (Palma, 2000), adaptado para la empresa INFASA S.A. a través de la Escala CL-SPC que fue elaborado por Palma(2000). Este instrumento cuenta con 50 ítems donde se explora el clima organizacional de una organización o empresa con las dimensiones de realización persona, involucramiento con las funciones o tareas asignadas, supervisión que recibe de parte de las supervisoras o jefes de la organización, acceso a la información en relación a su trabajo y demás compañeros, así como las condiciones laborales que facilitan su que hace laboral.

Las dimensiones son las siguientes:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Tabla 07*Dimensiones de Clima Organizacional*

Variable	Dimensión	Items
Clima Organizacional	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46,
	Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
	Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
	Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
	Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Fuente: (Millán Lobatón et al., 2017)

Confiabilidad de los instrumentos:

El coeficiente de confiabilidad del presente instrumento es de 0.97 (Alfa de Cronbach).

Proceso de recolección de ratos

El instrumento de recolección de datos fue aplicado previa autorización de la Institución y de las enfermeras, específicamente se explicó verbalmente el motivo del cuestionario y el consentimiento informado, así, la información fue recolectada por la misma investigadora y un equipo de colaboradores previamente capacitados

Análisis de la información

Los datos fueron vaciados y tabulados en el programa Excel para luego ser procesados a través del paquete estadístico SPSS versión 20. El estadístico usado para la correlación y la prueba de hipótesis corresponde a Rho de Spearman.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo de la investigación se pidió autorización a la Oficina de Capacitación e Investigación del Hospital Carlos Monge Medrano, bajo la coordinación directa con el departamento de Enfermería. Se tomó en cuenta el principio de autonomía, respetando la libre aceptación de las enfermeras y la confidencialidad, porque los datos se recogerán guardando el anonimato.

Así mismo, antes de la aplicación del instrumento se explicó de manera verbal el propósito de la investigación y se utilizó el consentimiento informado para poblaciones abreviadas dada por el departamento de Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Capítulo IV

Resultado y discusión

Resultados descriptivos

Luego de haber procesado la información se llegaron a los siguientes resultados. En cuanto al objetivo general: determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017, se identificó en primer lugar los estilos de liderazgo y clima organizacional percibidos por las profesionales de enfermería Tabla 8 y Tabla 9 respectivamente. El tabla 8 hace referencia que los estilos de liderazgo percibidos por el profesional de enfermería con respecto a sus líderes, el 3.46 de la media perciben un estilo de liderazgo Laissez Faire, un 2.92 Liderazgo transaccional y un 2.77 liderazgo transformacional.

Tabla 08

Percepción de estilos de Liderazgo de las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017.

Estilo de liderazgo	Enfermeras	
	M	DS
Liderazgo Transformacional	2.77	0.31
liderazgo Transaccional	2.92	0.32
Liderazgo Laissez Faire	3.46	0.46

Fuente: Encuesta Percepción de Estilos de Liderazgo

Así mismo, en la tabla 9 se observa que el 57.1 % perciben un clima organizacional desfavorable, seguido de un 42.9% favorablemente, ninguna enfermera percibe un clima organizacional favorable.

Tabla 09

Clima organizacional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017.

Dimensiones	N	%
Desfavorable	64	57.1
Medianamente Favorable	48	42.9
Favorable	00	00
Total	112	100

Fuente: Encuesta tomada sobre Clima organizacional

Respecto a la hipótesis general

Como se puede observar en la tabla 10, existe una correlación directa de magnitud baja y estadísticamente significativa. (Rho = .270, $p < \alpha$)

Tabla 10

Correlación entre los Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017.

	Clima Organizacional	
	Rho de Spearman	p
Estilos de liderazgo	.270	.004

Respecto a la primera hipótesis específica

En la tabla 11 se observa la media de estilo de liderazgo transformacional es 2.77, en la dimensión de estimulación intelectual, tiene una media de 2.79 en la dimensión consideración individual 2.54, en carisma es de 2.04 y en la dimensión de inspiración es de 1.63.

Tabla 11

Estilo de liderazgo transformacional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017

	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>DS</i>
E. L. Transformacional	112	2.77	0.31
Carisma	112	2.04	0.26
Inspiración	112	1.63	0.38
Estimulación intelectual	112	2.79	0.41
Consideraciones individual	112	2.54	0.48

Fuente: encuesta Percepción de estilos de liderazgo

En la Tabla 12 se observa que existe relación positiva entre los estilos de liderazgo transformacional y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano ($Rho=0.323$, $p<.05$).

Tabla 12

Correlación entre los Estilos de Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017.

	Clima Organizacional	
	Rho de Spearman	p
Estilo de liderazgo transformacional	,323	.001

Respecto a la segunda hipótesis específica

En la tabla 13 se observa que el estilo de liderazgo transaccional tiene una media de 2.92, la dimensión dirección por excepcionalidad pasiva tiene una media de 3,38, seguido de la dimensión dirección por excepcionalidad activa de 2.93, finalmente la dimensión de recompensa contingente se evidencia con una media de 2.92

Tabla 13

Estilos de liderazgo transaccional percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017

	<i>n</i>	<i>Media</i>	<i>DS</i>
E. L. Transaccional	112	2.92	0.32
Recompensa contingente	112	2.76	0.47
Dirección_excepción_activa	112	2.93	0.61
Dirección_excepción_pasiva	112	3.38	0.58

Fuente: encuesta Percepción de estilos de liderazgo

En la Tabla 14 se observa que existe relación positiva (y baja) entre los estilos de liderazgo transaccional y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano ($Rho=0.322$, $p<.05$).

Tabla 14

Correlación entre los Estilos de Liderazgo Transaccional y el Clima Organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017.

	Clima Organizacional	
	Rho de Spearman	P
Estilo de liderazgo transaccional	,322	.001

Respecto a la tercera hipótesis específica

En la tabla 15 se observa que el estilo de liderazgo laissez faire tiene una media de 3.46.

Tabla 15

Estilos de liderazgo Laissez Faire percibido por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017

	<i>n</i>	<i>Media</i>	<i>DS</i>
Laissez Faire (No liderazgo)	112	3.46	0.46

Fuente: encuesta Percepción de estilos de liderazgo

En la Tabla 16 se observa que existe relación positiva entre los estilos de liderazgo laissez faire (no liderazgo) y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano ($Rho=0.353$, $p<.05$).

Tabla 16

Correlación entre los Estilos de Liderazgo Laissez Faire (No liderazgo) y el Clima Organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2017.

	Clima Organizacional	
	Rho de Spearman	P
Estilo de liderazgo Laisser Faire	-,353	.000

Discusión

Actualmente, el rol que desempeñan las enfermeras incorpora funciones y competencias de liderazgo y gestión (García García & Santa-Bárbara, 2009), es decir asumen el rol de líderes y de liderados, en cada turno estas son líderes, porque tienen que lograr objetivos de cuidado y gestión tanto con sus pacientes así como con el personal de salud, en un estudio realizado por Marqués, Muñoz, Pérez, Bayón y Casado (2014) quienes afirman tanto el personal médico, técnico entre otros profesionales que el personal de enfermería muestra un alto grado de liderazgo entre los miembros del equipo; del mismo modo liderados porque, responden con resultados solicitados, por las jefas de servicio, supervisoras y jefa del departamento de enfermería. Los estilos de liderazgo pueden variar según diversos factores en primera instancia varían según la satisfacción del clima organizacional y estilos de los mismos jefes o supervisores de área es decir, mientras mejor me sienta satisfecho con el clima organizacional y estilos de liderazgo de mis superiores mejores serán mi desempeño en la institución, produciendo calidad en el servicio y atención logrando los objetivos planteados.

El objetivo principal de esta investigación fue determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo y el clima organización percibidos por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, para ello se procedió en primer lugar encontrar los estilos de liderazgo con mayor puntaje percibidos por las enfermeras de las cuales el 3.46 (media) percibe que existe un liderazgo laissez faire (no liderazgo) un 2.92 (media) liderazgo transaccional y un 2.77(media) de liderazgo transformacional, es decir en dicho hospital, los profesionales de enfermería perciben que el mayor dominio de estilo de liderazgo es el transaccional, que está orientado por dos factores, recompensa contingente que es la capacidad de los líderes a recompensar a los subordinados por la labor bien hecha y dirección por excepción, líderes que intervienen solamente cuando las cosas van mal para reprender o castigar a sus subordinados, y este último puede adquirir dos formas, activa cuando interviene antes de que ocurra los problemas o pasiva, cuando el líder interviene cuando ya ha ocurrido el problema (Hernández, 2010). Estudio similares reporta Quispe (2015) quien realizó un estudio para identificar la percepción de estilos de liderazgo que tienen las jefas de enfermería de un servicio de salud, los resultados demuestran que el 100% de las enfermeras encuestadas refieren que el estilo de liderazgo empleado por las jefas de enfermería es desfavorable. Por otro lado, Rivera (2002) en un estudio realizado muestra que la percepción de las enfermeras sobre el estilo de liderazgo es democrático en un 68 % siendo los indicadores de responsabilidad y toma de decisiones los mejores indicadores percibidos los que aplican en la mayoría de las enfermeras. En cuanto al clima organizacional percibido por las enfermeras profesionales, se encontró que el 57.1% percibe un clima desfavorable; En un estudio realizado por Perez y Sánchez (2005) a profesionales de enfermería, se encontró que existe un clima organizacional favorable 51.2% siendo la comunicación eficaz la más

sobresaliente de las dimensiones. En cuanto a la relación que existe entre ambos, se encontró que existe relación positiva entre los estilos de liderazgo y clima organizacional, es decir mientras mejor estilo de liderazgo se perciba mayor será el clima organizacional.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional, percibidos por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, donde se encontró que existe una media de 2.77 y al buscar la correlación entre ambas variables (estilos de liderazgo transformacional y clima organizacional) se encontró que existe una relación positiva entre ambas variables, estudios similares como el de Belen (2009) encontró que el estilo de liderazgo transformacional se relaciona directamente con el clima organizacional.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y clima organizacional, percibidos por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, donde se encontró que existe una media de 2.92 es decir que el liderazgo demostrado por las jefas es más buscar resultados recompensando las buenas y castigando los malos resultados, en cuanto a la correlación se observa que existe relación directa entre ambas variables ($Rho = .322$; $p < .05$) estudios similares como el de Belen (2009) hacen referencia que en su estudio se encontró que más del 50% percibían que los jefes de área tienen un estilo de liderazgo transformacional y que este, se relaciona con el clima organizacional, por otro lado, Verdu (2012) en su estudio realizado para identificar la influencia de los estilos de liderazgo con el clima organizacional encontró que el estilo transaccional influye directamente con el clima organizacional ($r = .136$, $p < 0.01$), siendo que

muchos de los liderados encuentran características de solo preocuparse por los resultados sin tener en cuenta el bienestar de los trabajadores.

El siguiente objetivo fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo *laissez faire* (no liderazgo) y clima organizacional, percibidos por las enfermeras profesionales del Hospital Carlos Monge Medrano, en los resultados se encuentra que la media de este liderazgo es 3.46 y que se relaciona directamente con el clima organizacional ($Rho = ,353$; $p < 0.000$) donde perciben que el jefe de servicio asume un rol poco responsable es decir se encuentra en ausencia ante cualquier demanda, necesidad, etc., para la responsabilidad. Al respecto, Verdu (2012) encontró que este estilo no está relacionado directamente con el clima organizacional ($r = .231$, $P < 0.1$), por otro lado Quispe (2015) en su estudio sobre la percepción de estilos de liderazgo de las enfermeras jefes encontró que el 73% de las enfermeras jefes no influyen como líder en el personal del servicio y que más del 50% perciben que su jefa está ausente como líder.

Conclusiones

El clima organizacional percibido por las enfermeras es desfavorable (57.1%).

A un nivel de significancia del 5%, se concluye que existe una relación positiva entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional.

A un nivel de significancia del 5%, existe una relación positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima organizacional.

A un nivel de significancia del 5%, existe una relación positiva entre el estilo de liderazgo transaccional y el clima organizacional.

A un nivel de significancia del 5%, existe una relación positiva entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el clima organizacional

Recomendaciones

A la UPG de Ciencias de la Salud, seguir promoviendo trabajos de investigación de índole gerencial, ya que es un eje importante en el fortalecimiento de las competencias en profesional de enfermería.

Al Departamento de enfermería del HCMM, realizar capacitación a los jefes de enfermería y personal en general sobre entrenamiento de liderazgo.

Al Hospital Carlos Monge Medrano, realizar proyectos de mejora con relación al clima organización y liderazgo en los jefes de servicios y personal en general, ya que si no hay un buen estilo de dirección habrá poca motivación hacia el trabajo y percepción desfavorable con el clima organizacional.

AL HCMM, facilitar la realización de estudios de liderazgo en las diferentes áreas de trabajo para confrontar resultados y tener un consolidado general, para que a partir de los resultados existan proceso de cambio y mejora.

A la comunidad investigadora, realizar investigaciones que enfoquen el análisis en futuros procesos investigativos en concordancia o involucrando otros factores como la productividad, el desempeño y la calidad en la atención.

Referencias

- Almirón, V., Tikhomirova, A., Trejo, A., & García, J. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *ReiDoCrea*, 4, 24–27. Recuperado de <http://www.ugr.es/~reidocrea/ReiDoCrea-??Vol.4-??Art.4-??Almiron.pdf>
- Belen, A. (2009). *Los estilos de liderazgo y el clima organizacional como variables de relaciones públicas en el marco de la gestión empresarial*. (Tesis de grado), Universidad Autonoma de Barcelona, España. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/112546/Fernandez_Torres_FTG.pdf
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Castro, A., & Lupano, M. L. (2007). Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la relación entre líder y seguidor. *Boletín de Psicología*, (89), 7–28. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N89-1.pdf>
- Chávez, E. M. (2007). *El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2007/chavez_fe/html/index-frames.html
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Disponible en <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo , clima organizacional y Riesgos Psicosociales en entidades del sector

- Salud. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 1–14. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf>
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, a N. a F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación Y Reflexión*, XVIII(2), 7–17. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v18n2/v18n2a02.pdf>
- Contreras Torres, F., & Barbosa Ramírez, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 2(39), 152–164. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Cuadrado, Isabel ; Molero, F. (2002). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 18(nº 1), 39–55. Recuperado de https://isabelcuadradoal.webnode.es/_files/200000040-51c6553ba0/ac%20psiclo%201.pdf
- De Lima Trindade, L., Coelho Amestoy, S., Adyles Muniz, L., Biolchi, T., Pires de Pires, D. E., & Schubert Backes, V. M. (2011). Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. *Enfermería Global*, 10(22), 1–9. Disponible es <https://doi.org/10.4321/S1695-61412011000200014>
- Fernández, M. C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56–74. Recuperado de <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/22498/22211>

- Gallegos, W. L. A., & Zegarra, J. (2013). Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de arequipa. *Revista de Psicología*, 15(1), 37–54. Recuperado de http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/210
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370–1384. Disponible en [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70381-3)
- García García, I., & Santa-Bárbara, E. S. (2009). Relationship between nurses' leadership styles and power bases. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 17(3), 295–301. Disponible en <https://doi.org/10.1590/S0104-11692009000300003>
- Gonzales, M., & Amacifuen, Y. (2012). *Percepción del estilo de liderazgo del personal de enfermería, del hospital ESSALUD Vitarte, Lima- Perú*. (Tesis de grado) Universidad Peruana Unión. Lima.
- González, J. C., Hernández, M., Marchena, T., Marqueti, M., & Nava, M. (2012). Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. *Enf Neurol*, 12(2), 84–94. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
- Guillén, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(392), 242–252. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200006
- Guadalupe, M. (2008). La Importancia Del Liderazgo En Las Organizaciones.

- Ensayo*, 12, 5. Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández, C. (2010). Estilos de liderazgo de enfermeras y enfermeros del Servicio Cántabro de Salud. *Reduca (Enfermería, Fisioterapia Y Podología)*, 2(1), 593–606. Recuperado de <http://revistareduca.es/index.php/reduca-enfermeria/article/view/197>
- Jara, C. P. T. (2005). Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile. (Tesis doctoral), Universidad Autonoma de Barcelona, España. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/3958/cptj1de1.pdf>
- Lanzoni, G. M. D. M., & Meirelles, B. H. S. (2011). Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19(3), 651–658. Recuperado de <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692011000300026>
- Marcellino, G., & Lanzoni, D. M. (2011). Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura, *Rev. Latin-Am. Enfermagem*, 19(3). Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n3/es_26.pdf
- Marqués, M. P., Muñoz, M. F., Pérez, J., Bayón, E., & Casado, I. (2014). El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo : un estudio exploratorio con aplicación del Análisis de Redes Sociales. *Revista Hispana Para Análisis de Redes Sociales*, 25(2), 140–162. Recuperado de <https://revistes.uab.cat/redes/article/view/v25-n2-marques-munoz-perez-bayon-casado>
- Millán Lobatón, J. D. R., Montero Cajusol, M. B., Millán Lobatón, J. D. R., & Montero Cajusol, M. B. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016. (Tesis de Grado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - USAT. Recuperado

de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/822>

- Pajkurió, P. (2007). *Estudio de clima organizacional en el Hospital Hermina Martín de la Ciudad de Chilán 8° región, Chile*. (Tesis de grado), Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Palma, S. (2000). Motivación Y Clima Laboral (organizacional) En Personal De Entidades Universitarias. *Revista de Investigación En Psicología*, 3, 11.
Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf
- Pardo, C. (2013). Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las ips de 3er. nivel de atención de cartagena. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1689–1699.
Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Perez, R., & Sánchez, Y. (2005). *Clima organizacional y calidad del cuidado de enfermería en la emergencia de adultos del Hospital militar del ejército “Dr. Vicente Salías Sanoja” Fuerte Tiuna, Caracas. Segundo semestre del año 2005*. (Tesis de grado), Universidad Central de Venezuela.
- P. Ponce, S. Pérez, S. Cartujano, R. López, C. Álvarez, B. Real. (2014). *Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario* *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 9 (1) (2014), pp. 1031-1036
- Quispe, J. (2015). *Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014*. (Tesis de grado), Universidad Mayor de San Marcos Perú.
- Rivera, M. E. (2002). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en Enfermería*. (Tesis de grado), Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.

- Rozo, S., & Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Transactional and Transformational Leadership*, 28(2), 62–72. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lth&AN=65553984&lang=es&site=ehost-live>
- Sandoval, M. D. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, (27), 83–88. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Seghieri, C., Rojas, D., & Nuti, S. (2015). Are there gender differences in how managers and professionals perceived organizational climate? The case of Tuscan healthcare system. *Suma de Negocios*, 6(13), 8–16. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.04.002>
- Serrano Orellana, B. J., & Alexandra Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. Disponible en [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Vasquez Alva, D. (2012). Estilos de Liderazgo de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa del Distrito de la Perla - EL Callao. *Saudi Med J*, 33, 3–8. Disponible en <https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>
- Vega, D., Arévalo, A., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia, *Diversitas*, 2(2), 329–349. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67920212>
- Verdu, P. J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 28, 18. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-

59622012000200002&lang=es

APÉNDICE

Apéndice A

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN UPG CIENCIAS DE LA SALUD

INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Le saluda, la Lic. Ruth Chura Muñuico docente de la EP de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión. Este cuestionario tiene como propósito identificar la percepción que Ud. tiene sobre el clima Organizacional de su servicio. Dicha información será de mucha utilidad ya que servirá de mucho para mejorar el servicio donde Ud. labora. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta, si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a ruhis@upeu.edu.pe, y llamar al siguiente teléfono 950302631

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio donde será confidencial y anónimo.

DATOS PERSONALES

Sexo: _____

Edad: _____

Años de servicio: _____

Servicio donde labora: _____

Religión: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (**X**) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. **No hay repuestas buenas ni malas.**

PROPOSICIÓN	Nunca	Poco	regular o algo	Mucho	Todo siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
PROPOSICIÓN	Nunca	Poco	regular o algo	Mucho	Todo Siempre
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
PROPOSICIÓN	Nunca	Poco	regular o algo	Mucho	Todo Siempre
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					

47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la empresa (hospital).					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Muchas Gracias!!

Apéndice B

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN UPG CIENCIAS DE LA SALUD

CUESTIONARIO LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Le saluda, la Lic. Ruth Chura Muñico estudiante de la maestría en Enfermería de la Universidad Peruana Unión. Este cuestionario tiene como propósito identificar la percepción que Ud tiene sobre los estilos de liderazgo de las líderes de su servicio. Dicha información será de mucha utilidad ya que servirá de mucho para mejorar el liderazgo del servicio donde Ud. labora. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta, si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a ruhis@upeu.edu.pe, y llamar al siguiente teléfono 950302631

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio donde será confidencial y anónimo.

DATOS GENERALES:

Servicio: _____

Cargo: _____

Edad: _____

Grado académico: _____

Condición Laboral: _____

Años de Servicio: _____

OBJETIVO:

Este Cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de las enfermeras jefes, sea dentro o fuera del hospital tal como Ud. Lo percibe.

INSTRUCCIONES:

Por favor, sírvase responder todos los ítems, marcando una sola alternativa. Juzgue cuan frecuentemente cada afirmación se ajusta a su opinión sobre la enfermera jefe. Use la siguiente escala, para sus respuestas, marcando con un aspa o círculo.

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	FRECUENTEMENTE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	N	RV	AV	AM	FR
1	Me ayuda siempre que me esfuerce	1	2	3	4	5
2	Se decide a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal	1	2	3	4	5
3	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas en el aprendizaje.	1	2	3	4	5
4	Le cuesta comprometerse cuando surge alguna situación importante.	1	2	3	4	5
5	Expresa sus ideales y creencias más significativas	1	2	3	4	5
6	Cuando existen problemas trata de resolverlos de distintas formas.	1	2	3	4	5
7	Me siento orgulloso de ser su liderada.	1	2	3	4	5
N°	ITEMS	N	RV	AV	AM	FR
8	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
9	Generalmente habla sin tener esperanza que se logren las metas institucionales.	1	2	3	4	5
10	Traza objetivos claros para guiarnos a realizar las actividades del servicio u hospital.	1	2	3	4	5
11	No dedica tiempo adicional en el trabajo.	1	2	3	4	5
12	Me trata como persona individual y no sólo como integrante de un grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Toma acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves	1	2	3	4	5
14	Hace que resolvamos las dificultades, basándonos en el análisis o el razonamiento.	1	2	3	4	5
15	Toma en cuenta las consecuencias positivas y negativas en las decisiones adoptadas	1	2	3	4	5
16	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen en nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
17	Pone especial empeño en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.	1	2	3	4	5
18	Construye un objetivo compartido y estimulante, para nuestro trabajo, ya que toma en cuenta lo que quiere el hospital junto con nuestras necesidades y además nos motiva para el futuro.	1	2	3	4	5
19	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	1	2	3	4	5
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	1	2	3	4	5
21	No nos propone nuevas formas de hacer nuestras actividades de trabajo en el servicio u hospital.	1	2	3	4	5
22	Piensa mucho la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora.	1	2	3	4	5

23	Muestra su satisfacción cuando cumplimos con lo esperado	1	2	3	4	5
24	Le es difícil tomar y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas.	1	2	3	4	5
25	Tengo poca confianza en sus juicios y en sus decisiones.	1	2	3	4	5
26	Aumenta la confianza en mí mismo.	1	2	3	4	5
27	No acostumbra evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.	1	2	3	4	5
N°	ITEMS	N	RV	AV	AM	FR
28	Conoce el nivel de mis capacidades y busca desarrollarlas.	1	2	3	4	5
29	Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	1	2	3	4	5
30	En general, no detecta ni corrige errores ni fallas.	1	2	3	4	5
31	Sus palabras no se contradicen con sus hechos	1	2	3	4	5
32	Para mí, mi jefa es un modelo a seguir	1	2	3	4	5
33	Le es difícil orientarme a metas de trabajo que pueda lograr	1	2	3	4	5
34	Se comporta de modo de poder guiarnos a realizar el objetivo de la institución (es decir, el objetivo que toma en cuenta lo que quiere el hospital y lo que son nuestras necesidades comunes)	1	2	3	4	5
35	Se interesa y corrige o soluciona, de inmediato, los errores que se producen en nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
36	En general, no coordina el trabajo en nuestras actividades laborales, salvo que le digamos que no entendemos.	1	2	3	4	5
37	Generalmente prefiere no tomar decisiones	1	2	3	4	5
38	Muestra interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas	1	2	3	4	5
39	No le interesa conocer las necesidades que tienen mis colegas de trabajo.	1	2	3	4	5
40	Me muestra los beneficios que obtendré al lograr las metas laborales del servicio u hospital.	1	2	3	4	5
41	Se da cuenta de lo que necesito y está dispuesto a ayudarme	1	2	3	4	5
42	Me informa continuamente sobre las fortalezas que poseo.	1	2	3	4	5
43	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las actividades	1	2	3	4	5
44	Siempre que sea necesario, podemos acordar con él/ella lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo o actividad laboral.	1	2	3	4	5
45	No cree que sea tan necesario darnos la retroalimentación sobre las actividades que nos imparte.	1	2	3	4	5
46	Trata que veamos los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas.	1	2	3	4	5

Apéndice C

Resultado adicionales sobre el estudio

Tabla 17

Media de los estilos de liderazgo percibidos por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano

Estilo de liderazgo	Enfermeras	
	M	DS
Liderazgo Transformacional	2.77	0.31
liderazgo Transaccional	2.92	0.32
Liderazgo Laissez Faire	3.46	0.46

Tabla 18

Media de las dimensiones de estilo de liderazgo y niveles de dominio, percibido por las enfermeras del hospital Carlos Monge

Estilos de liderazgo	N	Media	DS	Niveles de dominio
E. L. Transformacional	112	2.77	0.31	Medio
Carisma	112	2.04	0.26	Medio
Inspiración	112	1.63	0.38	Medio
Estimulación intelectual	112	2.79	0.41	Medio
Consideraciones indiv	112	2.54	0.48	Medio
E. L. Transaccional	112	2.92	0.32	Medio
Recompensa contingente	112	2.76	0.47	Medio
Direccion_exepcion_ACTIVA	112	2.93	0.61	Medio
Direccion_exepcion_PASIVA	112	3.38	0.58	Medio
No liderazgo	112	3.46	0.46	Medio

Anexo 4

Carta de aceptación de la Institución

PROVEIDO N° 053 -2017 -J-OADI-HCMM-RED-S-SR/J

Señores.

Lic. Blanca R. RUIZ QUISPE.

Jefatura de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca

PRESENTE.-

ASUNTO : Autorización para ejecutar proyecto de investigación.

SOLICITANTE : Ruth Yenny CHÚRA MUÑUICO

REGISTRO N° 08211 -2017 - RED-S-SR/J

Visto el documento presentado por la Lic. Ruth Yenny CHURA MUÑUICO, de la Universidad Peruana Unión, quien solicita autorización para ejecutar el proyecto de investigación titulado "RELACION DE ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDOS POR LAS ENFERMERAS PROFESIONALES DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO" contando con la opinión favorable de la instancias correspondientes, CONSIDERAN PROCEDENTE para que la interesada obtenga información para su tesis de MAESTRIA, solicito le brinde las facilidades para recabar información:

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación de la Redes San Román otorga el presente **PROVEIDO FAVORABLE** para que el interesado realice lo solicitado dentro de la Institución a partir de la fecha, al concluir el proyecto el interesado deberá dejar un ejemplar para la biblioteca del hospital.

Atentamente.



JAHH/jehh
Cc. Interesada

