



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
HUANCVELICA**



(Creada por Ley N° 25265)

**ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
UNIDAD DE POSGRADO**

**TESIS:**

**“Liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2024”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO.**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. VERONICA JULIANA FIGUEROA JIMENEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:**

**CIENCIAS EMPRESARIALES**

**MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**HUANCVELICA, PERÚ**

**2025**

# Acta de Sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
(Creado por Ley N° 25265)  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**UNIDAD DE POSGRADO**



(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 25 días del mes de marzo a horas 17:30 p.m. del año dos mil veinticinco; se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución Directoral N.º 117-2025-EPG-R/UNH de fecha 20.01.2025, conformado por los docentes:

**PRESIDENTE:** Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ.  
<https://orcid.org/0000-0003-3017-9083>  
DNI N.º: 20040991.

**SECRETARIO:** Mg. Walter MAYHUA MATAMOROS.  
<https://orcid.org/0000-0003-3357-4767>  
DNI N.º: 41057566.

**VOCAL:** Mg. Teófilo LEON RIVERA.  
<https://orcid.org/0000-0002-6400-775X>  
DNI N.º: 23452684.

**ASESOR:** Mg. Alberto VERGARA AMES.  
<https://orcid.org/0000-0002-3552-1127>  
DNI N.º: 09931243.

De conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica – Versión 003, aprobado mediante Resolución N° 1068-2024-CU-UNH.

La candidata al GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES; MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA; en cumplimiento de la Resolución Directoral N°522-2025-EPG-R/UNH, que fija la fecha y hora de sustentación; doña VERONICA JULIANA FIGUEROA JIMENEZ, identificada con DNI N° 46465892, procedió a sustentar la tesis titulada "LIDERAZGO Y LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN - HUANCAYO, 2024"

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando con el calificado:

APROBADO  DESAPROBADO  POR: HUANCAVELICA

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los 25 días del marzo de enero de 2025.

  
Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ.  
Presidente del Jurado

  
Mg. Walter MAYHUA MATAMOROS  
Secretario del Jurado

  
Mg. Teófilo LEON RIVERA.  
Vocal del Jurado

Registro N°10-2025

# Certificado de Similitud



UNH

Vicerrectorado de Investigación

Dirección de Innovación y Transferencia tecnológica

Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio



## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:  
**"Liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo, 2024"**
- Presentado por:  
**FIGUEROA JIMENEZ, VERONICA JULIANA**
- Docente asesor (a):  
**VERGARA AMES, ALBERTO**
- Para obtener:  
**EI GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO :MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES; MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, **certifica que es un trabajo de investigación original**, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio **TURNITIN** (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
85%	15%

El Certificado se expide el 22 de mayo de 2025.



Firmado digitalmente por COPROCOZA  
D225P6 Cálculo Entregas FAG  
201888104601 acde  
Método: Soly el Autor del documento  
Fecha: 22.05.2025 11:13:36 -0500



Verificar la autenticidad del presente documento en el siguiente QR.

GAM: 00213 - 2025

## **Dedicatoria**

A mi amado cónyuge Teo Canchari Vega por ser mi soporte emocional y a mi hija Zoé Canchari Figueroa por ser mi inspiración.

Verónica

**Asesor**

Mg. Alberto Vergara Ames.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3552-1127>

DNI: N° 09931243

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre liderazgo y la percepción del clima organizacional en profesionales de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024. El tipo de investigación fue básica, el nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra de 160 profesionales de enfermería seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y se obtuvo datos sobre la variable liderazgo y clima organizacional a través de dos cuestionarios, el test de liderazgo de Lewin y el cuestionario de clima organizacional, se utilizó la prueba Rho de Spearman que permitió la comprobación de hipótesis a un nivel de confianza de 0,05, con coeficientes de correlación entre -1 y 1. Los resultados revelaron que el estilo de liderazgo que predominó como bueno es el liderazgo democrático con un 43.8%, En cuanto a la percepción del clima organizacional la mayoría percibió un nivel "medio" con un el 43,8%, el 31,3% como "bajo" y solo el 25% lo consideran "alto". El coeficiente de correlación general entre liderazgo y percepción del clima organizacional fue  $\rho = 0,266$  ( $p = 0,001$ ), en conclusión, existe una correlación positiva entre el liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo liberal, percepción, clima organizacional.

## ***Abstract***

*The general objective of this study was to determine the relationship between leadership and the perception of the organizational climate in nursing professionals at the Daniel Alcides Carrión Regional Clinical-Surgical Teaching Hospital - Huancayo 2024. The type of research was basic, the level correlational and descriptive correlational cross-sectional design, with a sample of 160 nursing professionals selected through probability sampling. For data collection, the survey was applied and data was obtained on the variable leadership and organizational climate through two questionnaires, the Lewin leadership test and the organizational climate questionnaire, the Spearman Rho test was used that allowed the verification of hypotheses at a confidence level of 0.05, with correlation coefficients between -1 and 1. The results revealed that the leadership style that predominated as good is democratic leadership with 43.8%. Regarding the perception of the organizational climate, the majority perceived a "medium" level with 43.8%, 31.3% as "low" and only 25% considered it "high". The general correlation coefficient between leadership and perception of the organizational climate was  $\rho = 0.266$  ( $p = 0.001$ ), in conclusion, there is a positive correlation between leadership and the perception of the organizational climate of the nursing professional at the Daniel Alcides Carrión Regional Clinical-Surgical Teaching Hospital - Huancayo 2024.*

*Keywords: Leadership, authoritarian leadership, democratic leadership, liberal leadership, perception, organizational climate.*

## Índice

Portada .....	i
Acta de Sustentación.....	ii
Certificado de Similitud.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Asesor .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice .....	viii
Introducción .....	xii
CAPÍTULO I .....	14
EL PROBLEMA .....	14
1.1. Planteamiento del problema .....	14
1.2. Formulación del problema .....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos .....	17
1.4 Justificación e importancia.....	17
1.5 Limitaciones del estudio.....	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación .....	20
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Formulación de hipótesis .....	35
2.4. Definición de términos.....	35
2.5. Identificación de variables .....	38
2.6. Operacionalización de variables .....	40
CAPÍTULO III.....	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.1. Tipo de investigación .....	42
3.2. Nivel de investigación.....	43
3.3. Método de investigación .....	43
3.4. Diseño de investigación .....	43
3.5. Población, muestra y muestreo .....	44

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	47
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.....	48
CAPÍTULO IV.....	49
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	49
4.1. Presentación e interpretación de datos .....	49
4.2 Proceso de prueba de hipótesis .....	56
4.3 Discusión de resultados.....	60
Conclusiones .....	62
Recomendaciones .....	63
Referencias bibliográficas.....	64
Anexos .....	70
Matriz de Consistencia.....	71
Instrumentos de recolección de datos .....	73
Base de datos.....	84
Evidencias .....	95

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Definición operativa de variables e indicadores. ....	36
<b>Tabla 2</b> Niveles de la variable liderazgo.....	45
<b>Tabla 3</b> Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable liderazgo en un hospital Minsa Huancayo.....	46
<b>Tabla 4</b> Niveles de la variable clima organizacional.....	47
<b>Tabla 5</b> Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable clima organizacional ...	48
<b>Tabla 6</b> Resultados de las variables liderazgo y clima organizacional .....	49
<b>Tabla 7</b> Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov.....	50
<b>Tabla 8</b> Correlación entre liderazgo y la percepción del clima organizacional.....	51
<b>Tabla 9</b> Correlación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional....	52
<b>Tabla 10</b> Correlación entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional	53
<b>Tabla 11</b> Correlación entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional.....	54

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Resultado descriptivo de la variable liderazgo del profesional de enfermería en un hospital del Minsa- Huancayo, 2024.....	45
<b>Figura 2</b> Resultado descriptivo de las dimensiones de la variable liderazgo del profesional de enfermería en un hospital del Minsa- Huancayo, 2024.....	46
<b>Figura 3</b> Resultado de la variable clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital del Minsa- Huancayo, 2024.....	47
<b>Figura 4</b> Porcentaje de las dimensiones de la variable clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital del Minsa- Huancayo, 2024.....	48

## **Introducción**

La presente investigación “Liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2024”. En la actualidad, los seres humanos atraviesan diversas etapas de transformación tanto en su vida profesional como personal. En el sector salud, los procedimientos, normas, técnicas y los equipos de trabajo evolucionan constantemente, lo que demanda esfuerzos significativos en la planificación estratégica de las organizaciones. Según datos, el 80% de los trabajadores están conformes con las actividades laborales que realizan; sin embargo, el 60% reporta estrés y tensión debido a la carga diaria. Además, un 60% considera que su trabajo afecta negativamente su vida familiar, mientras que el 35% señala consecuencias adversas en su salud. A pesar de estas dificultades, las relaciones personales y sociales en el entorno laboral son percibidas como positivas y agradables por el 90% del personal (Gámez, Santaro, Matías, Roca, & Tomé, 1999, pp. 120-128).

Este estudio resalta la importancia del talento humano en enfermería dentro de los hospitales, poniendo énfasis en el liderazgo y la percepción del clima organizacional, ya que ambos aspectos impactan el desempeño dentro de la institución. A pesar del notable crecimiento de la enfermería a nivel nacional, aún persisten desafíos en los ámbitos social, político, académico, científico y administrativo, donde el liderazgo desempeña un rol clave. Además, estos elementos pueden estar influenciados por factores organizacionales, conocidos como clima organizacional, el cual está conformado por el entorno interno de la organización, es decir, lo que representa las características que existe en cada servicio.

Ante la problemática planteada, el objetivo de este estudio ha sido determinar la relación entre el liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería, con el propósito de evaluar las necesarias para mejorar ambos aspectos.

La presente investigación está alineado al formato del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

El capítulo I de este estudio expone el problema; planteando y formulando el problema, además de establecer los objetivos de la investigación y justificar su relevancia. En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, estructurado en varios apartados que abarcan los antecedentes de la investigación, bases teóricas, la formulación de hipótesis, la definición de términos, la identificación de variables y su operacionalización. El capítulo III está dedicado a la metodología de la investigación, detallando el tipo y nivel de estudio, los métodos y el diseño de investigación, así como la población, la muestra y el muestreo. También se describen las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, los procedimientos de análisis y procesamiento de información, y la prueba de hipótesis. En el capítulo IV se presentan los resultados, incluyendo la presentación e interpretación de los datos, proceso de prueba de hipótesis y la discusión de los hallazgos. Finalmente, el documento concluye con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

El autor

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la actualidad, muchas organizaciones enfrentan una crisis de liderazgo, lo que resalta la necesidad de contar con líderes efectivos capaces de impulsar las transformaciones necesarias. Un liderazgo se contribuye adecuado a generar un entorno de clima organizacional favorable, donde los colaboradores perciban y se sientan motivados y satisfechos, lo que les permite afrontar desafíos y, a su vez, mejorar tanto la calidad institucional como su bienestar personal. (Puertas, Ramos, 2020).

El estilo de liderazgo adoptado por una persona influye directamente en cómo el personal percibe el clima organizacional de un servicio específico. Por ello, las características y competencias del líder desempeñan un papel crucial, ya que pueden generar aceptación o rechazo dentro de su equipo de trabajo. Es fundamental que el líder identifique el estilo de liderazgo más adecuado para cada situación, ya que esto le permitirá evaluar las actitudes, la comodidad y la disposición del personal en el cumplimiento de sus funciones, así como en la ejecución de sus tareas de gestión, administración y dirección (Rodríguez,2014).

Por otro lado, aunque el liderazgo es un pilar fundamental en las instituciones, aún no existe una comprensión clara de su significado entre los profesionales de enfermería. Muchos no perciben plenamente la relevancia de su rol en el entorno laboral o, en algunos casos, carecen de formación adecuada, lo que genera deficiencias en comunicación y resolución de problemas. Además, suelen experimentar un bajo reconocimiento por parte de otras disciplinas, lo que limita su empoderamiento dentro de la profesión. A esto se suma que no todas las instituciones priorizan la formación de líderes, dejando esta responsabilidad en manos de los propios trabajadores, quienes deben desarrollar sus habilidades de liderazgo para adecuarse a su perfil profesional (Cortina, 2020).

Las tendencias internacionales indican que, en Paraguay, una parte considerable de los profesionales de enfermería manifiesta insatisfacción con su ambiente laboral. Esto se evidencia en una baja participación, desinterés, reducción de la productividad, falta de compromiso y cierta resistencia al cambio. Esta problemática refleja los desafíos que enfrentan los trabajadores en su entorno laboral (Correa E., 2022).

El Ministerio de Salud (MINSAL, 2022) señala que un mal clima organizacional puede generar consecuencias negativas como la inadaptación, el ausentismo, la baja productividad y una alta rotación de personal. En el contexto, los resultados de la encuesta sobre el clima laboral en entidades públicas del sector salud realizada en 2021 concluyen que los profesionales están disconformes. Estos mantienen que los líderes directivos no reconocen ni aprecian cuando el personal realiza un buen trabajo, y mucho menos reciben alguna forma de recompensa por su esfuerzo.

En el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, la carga laboral de las enfermeras se ve intensificada por la gran responsabilidad que conlleva asegurar la efectividad de los procedimientos destinados a salvar vidas. Su labor requiere cumplir con las indicaciones de manera precisa, responder con rapidez y eficiencia, gestionar adecuadamente equipos y materiales especializados en cantidad y calidad suficientes, así como tomar las precauciones necesarias para garantizar el bienestar del paciente.

En este contexto, el estilo de liderazgo y la percepción del clima organizacional en el que se desarrolla el profesional de enfermería son factores clave, ya que influyen directamente en su capacidad para responder de manera organizada y efectiva. Esto, a su vez, repercute en la calidad del cuidado que brinda a los pacientes.

Teniendo en cuenta lo expuesto, esta investigación se centró en la percepción del clima organizacional entre los profesionales de enfermería de distintas áreas. Ellos señalan que la disciplina ha perdido espacios laborales y oportunidades de participación debido a la falta de empoderamiento y las limitadas posibilidades de desarrollar habilidades de liderazgo. Esta situación se ve aún más afectada por factores como la sobrecarga de trabajo que impacta a numerosos establecimientos de salud (Lara, 2020).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024?

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

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.
- Determinar la relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

### **1.4 Justificación e importancia**

#### **1.4.1 Teórica**

Este estudio es esencial para explorar y analizar las hipótesis teóricas sobre liderazgo y la percepción del clima organizacional. Se resalta la aplicación de conceptos clave que permiten una comprensión más profunda de ambos aspectos. La investigación se basa en la teoría conductual del liderazgo de Kurt Lewin, la cual ofrece un marco para comprender cómo los estilos de liderazgo afectan el comportamiento de los empleados y, en consecuencia, la percepción del clima organizacional. (Zusama,2015).

### **1.4.2 Metodológica**

Para cumplir con los objetivos planteados, se adoptó un enfoque metodológico científico, que incluyó la revisión de investigaciones previas, tanto a nivel nacional como internacional, sobre los temas de liderazgo y clima organizacional. Además, se emplearon instrumentos validados por expertos, lo que garantiza la exactitud y calidad de la información recolectada durante el proceso investigativo.

### **1.4.3 Práctica**

El éxito de una organización depende en gran medida de su talento humano, por lo que es fundamental que los empleados desarrollen un vínculo positivo con la institución. En este contexto, conocer los diferentes estilos de liderazgo en el ámbito de enfermería es clave, ya que no solo mejora el trabajo en equipo, sino que también contribuye a optimizar el clima laboral percibido.

## **1.5 Limitaciones del estudio.**

Este trabajo de investigación tiene algunas limitaciones que es indispensable nombrar.

Se mostraron escasos antecedentes de investigación maestra y doctoral referente a las variables de estudio, liderazgo y la percepción del clima organizacional en el marco local. Esta falta de literatura limita y podría haber afectado la profundidad del análisis.

Otra limitación es que se estudió variables de liderazgo y la percepción del clima organizacional y esto implica obtener información sensible sobre la persona e institución, por lo que existe un riesgo de obtener datos poco sinceros.

Los tiempos cambian, se renuevan los paradigmas constantemente. Por ello los resultados de este estudio tendrán validez en un tiempo determinado.

Se puede considerar como limitación la parte de la aplicación del software estadístico SPSS V. 27 para almacenar y generar base de datos.

Estas limitaciones deben de considerarse al analizar los resultados de esta investigación y existen oportunidades para las siguientes investigaciones futuras que abarquen estas brechas y expandan el conocimiento en estas áreas.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Hernández (2020), en su investigación *“estilos de liderazgo y clima organizacional sobre la base de la comunicación, que prevalece en los trabajadores que laboran en un instituto de salud pública mexicano”*; La investigación, de carácter cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, incluyó una muestra de 152 profesionales y 16 directivos. Se utilizó el formulario de medición de clima organizacional y liderazgo. Los resultados indicaron que predominaba un estilo de liderazgo autócrata consultador, lo cual contribuyó a un desequilibrio en el ambiente de trabajo debido a la forma de liderazgo adoptada.

González N (2021), tesis *“Percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca”*, realizó un estudio observacional y descriptivo de corte transversal, aplicando cuestionarios validados sobre Clima Organizacional y

Liderazgo. Su muestra estuvo compuesta por 70 enfermeros licenciados. Los resultados mostraron que, aunque coexistían varios estilos de liderazgo, no predominaba uno sobre otro. En general, los estilos de liderazgo no fueron percibidos como negativos, concluyendo que existe una relación entre el clima organizacional y el liderazgo dentro del hospital público en cuestión.

Por otro lado, Rojas (2022), Tesis *“Liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México”*. Enfoque fue cuantitativo, correlacional y analítico. Utilizó el instrumento de liderazgo y el Test de clima organizacional, con un alfa de Cronbach de 0.92. En los resultados, el liderazgo participativo predominó con un 46%, pero la adaptación del estilo de liderazgo fue baja (61%). Si bien el clima organizacional fue ajustado en todas sus dimensiones, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y su nivel de resiliencia con el clima organizacional. En conclusión, una baja resiliencia en los estilos de liderazgo podría influir en el cumplimiento de tareas y objetivos, así como alterar la percepción del entorno laboral, lo que potencialmente afectaría la calidad de los servicios.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Ligas (2020) su estudio *“Clima organizacional y el liderazgo de la profesión de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Regional del Cusco”* realizó una investigación no experimental, correlacional y transversal. Utilizó dos cuestionarios validados aplicados a una muestra de 84 profesionales de enfermería. Los resultados indicaron que el 23,8% de las enfermeras consideran que el clima organizacional y el liderazgo son excelentes, mientras que el 22,6% consideran que el liderazgo es normal, con un clima organizacional saludable. La investigación concluye que se evidencia una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en los profesionales enfermeros.

Melendrez (2021) en su investigación titulado *“Estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, 2021”*, empleó un enfoque cuantitativo, correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 82 profesionales de

enfermería. Se utilizó un cuestionario para determinar la influencia de los estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en el clima organizacional. Los resultados revelaron que el estilo de liderazgo predominante fue el liderazgo transformacional (76,8%), destacándose la motivación (65,9%) y la identidad (56,1%). Se concluyó que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo de los licenciados de enfermería y el clima organizacional.

Alarcón (2022) en Lambayeque; en su tesis, *“Liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022”*, utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 enfermeras. Los resultados determinaron que existe una relación directamente significativa entre el liderazgo y el clima organizacional. El 50% del personal presentó un bajo nivel de liderazgo, mientras que el 86,3% percibió el clima organizacional a un nivel medio. Se concluyó que el clima organizacional se desarrolla de mejor forma cuando se brindan organización, autonomía y confianza.

Morales (2019) su investigación titulada *“Liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibido por los enfermeros”* adoptó un enfoque cualitativo, relacional, descriptivo y transversal. La población estuvo conformada por 43 profesionales de enfermería. Se utilizó un cuestionario para evaluar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibido. Los resultados mostraron que el 51,2% de los participantes percibieron el clima organizacional como "por mejorar", y solo el 9,3% lo consideraron no saludable. En cuanto al liderazgo, el 51,1% percibieron un liderazgo moderado, mientras que el 14,4% lo consideraron bajo. La conclusión fue que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo interpersonal y el clima laboral.

### **2.1.2 Antecedentes locales**

Osores (2020) la tesis titulada. *“La relación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A., del distrito de Huancayo, en el año 2019”*, abordó el problema de la baja productividad de los empleados de la caja, que afectaba la operativa de la empresa. El estudio tenía como objetivo determinar la relación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral en dicha entidad. Se planteó la hipótesis de que existe una relación directa

y significativa entre ambas variables. Los resultados confirmaron esta relación, lo que sugiere que un liderazgo adecuado puede mejorar la productividad de los trabajadores.

Peña (2020) en la investigación de estudio titulada “*Clima organizacional y el liderazgo en la entidad financiera Mi Banco SA de Huancayo*”, se centró en la relación entre el clima organizacional y el liderazgo, dos variables clave para potenciar el talento humano y alinear los objetivos estratégicos. Utilizando métodos inductivos, deductivos, descriptivos y estadísticos, se determinó que existe una relación positiva significativa entre ambas variables. Se concluyó que un clima organizacional favorable, acompañado de un liderazgo efectivo, es esencial para una gestión productiva en la entidad financiera.

Llallico (2020), tesis “*liderazgo del director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018*”, investigó la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional en dicho hospital. Utilizando métodos científicos, descriptivos y estadísticos, y con un diseño correlacional, el estudio concluyó que existe una asociación significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional del equipo. Los resultados, obtenidos mediante la técnica de encuesta y cuestionarios validados, mostraron una correlación moderada entre ambas variables (coeficiente de correlación de 0.558). Este hallazgo resalta la importancia de un liderazgo adecuado para mejorar el clima organizacional y, por ende, el desempeño de los trabajadores.

## **2.2. Bases teóricas**

### **A. Liderazgo**

El liderazgo tiene diversas definiciones, pero según la Real Academia Española (RAE), se entiende como la condición de ser líder, el ejercicio de las actividades propias de un líder y el estar en una posición superior dentro de una organización o ámbito determinado, ya sea en relación con un producto, equipo o contexto específico.

Uzuriaga (2020) sostiene que el líder tiene la responsabilidad de guiar, orientar y conducir al grupo, un concepto que se refleja en el origen etimológico de

las palabras "líder" (de "laed", camino) y "liderazgo" (de "leaden", viajar). El líder es quien inspira a sus seguidores a comprometerse con un objetivo, motivándolos y generando entusiasmo para que se identifiquen con la visión y misión de la organización. El liderazgo debe promover un clima organizacional adecuado, el cual es interpretado por el personal dentro de la institución. Para lograr un buen clima organizacional, es esencial considerar aspectos como la elección de decisiones, los objetivos, el liderazgo, la motivación, la cooperación y las relaciones humanas, siendo el liderazgo el factor más fundamental.

Chiavenato (2020) destaca que el liderazgo es un proceso fundamental en todas las organizaciones y ha sido una preocupación constante tanto para las organizaciones que lo requieren como para teóricos e investigadores. La repercusión de los líderes en las personas y en las organizaciones es considerable, lo que ha generado varias teorías que tratan qué implica el liderazgo, aunque aún no existe un enfoque global aceptado. Por su parte, Martí (2003, p.281) describe el liderazgo como la función desempeñada por un individuo que asume el rol de líder dentro de un grupo, lo cual implica una relación desigual, pero aceptada, con los miembros del grupo. Además, se identifican estilos destacados de liderazgo: autoritario, democrático y liberal.

### **El valor del liderazgo en Enfermería**

Chura (2017) menciona que la enfermería ha evolucionado como profesión, pero aún enfrenta desafíos en ámbitos sociales, políticos, académicos, científicos y administrativos. Estas áreas requieren un liderazgo sólido, considerado un pilar fundamental en la profesión. Por ello, el desarrollo del liderazgo debe fomentarse desde la formación de pregrado y mantenerse a lo largo de la vida profesional, promoviendo el ejemplo como herramienta clave para el crecimiento responsable de la disciplina.

### **Teorías del Liderazgo**

Alcaraz (2017) hace referencia que los líderes construyen relaciones con los colaboradores, lo que generara un ambiente de trabajo positivo o negativo, cuanto

mayor es la confianza en el grupo mayor será el nivel de las relaciones, también serán más manejables las situaciones, así mismo el líder debe buscar que la organización alcance niveles de satisfacción óptimos gracias a la eficiencia de los colaboradores y esto será el producto de un clima laboral agradable que los inspire a ser los mejores.

### **Teoría del Liderazgo Transformacional – James MacGregor Burns**

James MacGregor Burns (1978) desarrolló la teoría del liderazgo transformacional, que describe cómo los líderes pueden inspirar y motivar a sus seguidores para alcanzar un nivel superior de desempeño y desarrollo personal. Según Burns, el liderazgo no solo es un proceso de influencia, sino una interacción en la que tanto líderes como seguidores se transforman mutuamente para alcanzar objetivos compartidos. Las principales características del liderazgo transformacional; influencia carismática, los líderes transformacionales generan confianza y admiración en sus seguidores. Motivación inspiradora, transmiten una visión clara y motivadora del futuro. Estimulación intelectual, fomentan la creatividad y el pensamiento crítico en su equipo. Consideración individualizada, se preocupan por el desarrollo personal de cada seguidor.

### **Teoría del Liderazgo Transformacional – Bernard Bass**

Bernard Bass (1985) amplió la teoría del liderazgo transformacional propuesta por James MacGregor Burns (1978). Bass argumentó que los líderes transformacionales no solo inspiran y motivan a sus seguidores, sino que también pueden desarrollar su potencial y generar un cambio positivo en la organización. Los principales componentes del liderazgo transformacional según Bass:

- Influencia Idealizada (Carisma); los líderes sirven como modelo a seguir, generando respeto y confianza.
- Motivación Inspiradora: Transmiten una visión clara y desafiante que motiva a sus seguidores.

- Estimulación Intelectual: Incentivan la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico en sus equipos.
- Consideración Individualizada: Prestan atención a las necesidades y al desarrollo personal de cada miembro del equipo.

Bass también propuso el concepto de liderazgo transaccional, que se basa en la supervisión, las recompensas y las sanciones para guiar el comportamiento de los empleados.

### **Teoría de los Estilos de Liderazgo – Kurt Lewin**

En 1939, Kurt Lewin, junto con Lippitt y White y otros investigadores de la Universidad de Iowa, llevó a cabo un estudio social para definir los distintos estilos de liderazgo. En este experimento, analizaron el comportamiento de tres grupos de niños, quienes fueron guiados bajo tres enfoques de liderazgo previamente establecidos: el estilo democrático o participativo, el estilo autocrático y el estilo laissez-faire o liberal.

Esta teoría examina el papel del líder, su poder y la influencia que ejerce sobre sus seguidores. Se evidencia una distribución asimétrica del poder, donde el líder tiene la autoridad para dirigir el trabajo del grupo, tomar decisiones y definir cómo se desarrollarán las tareas. Su comportamiento es clave para que el equipo alcance los objetivos organizacionales. El experimento de Lewin sentó las bases para numerosos estudios posteriores que exploraron la relación entre el comportamiento del líder y la respuesta de sus seguidores. Asimismo, demostró que el liderazgo no es estático, sino que puede adaptarse a las circunstancias y necesidades del momento. Esta teoría sigue siendo aplicable en diversos contextos, incluyendo el ámbito de la salud, donde el liderazgo juega un papel fundamental en la gestión y el desempeño de los equipos sanitarios. (Oliva, 2020).

En este trabajo de investigación se aplicó la teoría de liderazgo Conductual de Kurt Lewin (1939).

## **Dimensiones de los estilos de liderazgo:**

### **- Liderazgo Autoritario o autocrático**

El líder dicta las acciones a seguir sin preguntar las necesidades ni opiniones de los miembros del grupo. Este estilo es vertical, la distancia social y la superioridad del líder sobre el equipo, lo que genera una asociación marcada por la desánimo y recelo. En situaciones donde no se alcanza un consenso grupal, el líder puede imponer sus decisiones, exigiendo obediencia. Aunque los resultados iniciales pueden ser altos, con el tiempo estos tienden a disminuir. El liderazgo autoritario se basa en la imposición de normas estrictas y la falta de participación de los miembros del equipo (Bamonde,2021).

El líder autocrático es conocido por su enfoque rígido, guiándose principalmente por su propio juicio y asumiendo la responsabilidad de la toma de acuerdos. Este líder utiliza reconocimientos y sanciones para motivar o abatir ciertos comportamientos en su equipo. Exige el cumplimiento estricto de sus órdenes y, generalmente, se muestra inflexible y confiado en sus decisiones, lo que puede generar una relación de obediencia sin lugar a la participación o el cuestionamiento por parte de los miembros del grupo. Ayaub (2011) señala que el líder autocrático desestima las opiniones de sus subordinados al tomar decisiones sobre tareas y responsabilidades. Este estilo de liderazgo ha sido clasificado por varios autores como liderazgo autocrático, sin diferencias significativas entre ambos. En tanto que los líderes autoritarios confían en su poder y habilidades de persuasión para influir en su equipo, estas toman decisiones de manera autónoma, abordando los problemas sin tener en cuenta las contribuciones del equipo y calculadas únicamente en la información brindada en ese preciso tiempo, sin considerar las aportaciones del equipo.

### **- El liderazgo democrático**

El líder apoya y orienta al grupo, permitiendo que todas las normas y decisiones sean deliberadas y resueltas en conjunto con los miembros del equipo. Este enfoque genera un ambiente más positivo, caracterizado por un trato amistoso y de cooperación. A medida que pasa el tiempo, los resultados tienden a mejorar

de forma continua, aunque inicialmente pueden ser más bajos. Este estilo de liderazgo es eficaz porque otorga al personal de niveles bajos la oportunidad de ejercer autoridad, lo que les permite ganar práctica valiosa que podrán aplicar en el futuro a medida que asuman cargos de mayor responsabilidad. Además, se asemeja a los procesos de toma de decisiones que ocurren en las reuniones de la junta directiva de una empresa (Herrera, 2017).

- Un líder que adopta un estilo de liderazgo democrático tiende a ser más colaborativo y considera las opiniones de todos los subordinados. Antes de tomar cualquier decisión, asegura que todos los miembros del equipo estén presentes para garantizar la aprobación del proyecto. Este estilo fomenta la participación activa en la toma de decisiones y promueve la responsabilidad compartida entre los empleados. A diferencia de autoritario o autocrático, el líder democrático se caracteriza por ser proactivo, consultivo y solidario. Al trabajar de cerca con los integrantes de la organización y colaborar en las decisiones, un líder democrático muestra una ética sobresaliente, promoviendo así un ambiente laboral positivo y ético (Herrera, 2017).

- **Liderazgo liberal o Laissez-Faire**

El líder no toma decisiones ni ejerce control sobre el grupo. No hay regulación del poder, y los miembros de la organización tienen la libertad de elegir cómo intervenir o colaborar. Este tipo de líder delega la autoridad al grupo, no proporciona pautas claras ni orienta las acciones del equipo. Como resultado, se genera desconcierto entre los colaboradores, ya que la falta de dirección y estructura impide el avance de la organización y el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos. Además, este estilo de liderazgo evita que el líder asuma la responsabilidad de las consecuencias negativas derivadas de la falta de toma de decisiones y dirección (Lobo, 2019).

Este estilo de liderazgo, a menudo denominado permisivo o laissez-faire, se distingue claramente de los otros estilos anteriores. Se destaca por la falta de iniciativa en la toma de decisiones, y por una tendencia a delegar responsabilidades a los subordinados sin ofrecerles motivación, supervisión u orientación. Los líderes con este enfoque son criticados por su incapacidad para

comprometerse con la organización, resolver conflictos o guiar a su equipo hacia el logro de metas y objetivos. Este tipo de líder no proporciona el apoyo necesario a sus seguidores y evita cualquier situación que requiera experiencia o responsabilidad directiva. Su falta de eficiencia y perseverancia los hace más pasivos e indiferentes en comparación con otros tipos de liderazgo. En resumen, se trata de un líder inactivo que rehúye tomar decisiones y supervisar el trabajo de su equipo, lo que puede afectar negativamente el desempeño de la organización (Lobo, 2019).

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

En el ejercicio del liderazgo en enfermería, existen tanto barreras como factores que lo facilitan, los cuales son reconocidos por los propios profesionales del área. Entre los facilitadores destacan las características personales del líder y su capacidad para ejercer el liderazgo. Además, se valora el conocimiento teórico del área, incluso por encima de la experiencia laboral, ya que esto permite demostrar formación en competencias tanto genéricas como disciplinares (Sanhuesa, 2018)

Asimismo, el sentido de pertenencia al equipo de trabajo es un factor relevante. Sin embargo, dentro del ámbito de la salud, las enfermeras suelen ser percibidas en un rango inferior al del personal médico, ya que se las visualiza principalmente como cuidadoras de los pacientes y subordinadas a los médicos, quienes tradicionalmente han sido identificados con una figura masculina. Esto evidencia la persistencia de estereotipos de género que siguen limitando el ejercicio del liderazgo en enfermería. Además, muchas de las funciones de enfermería dependen de las indicaciones médicas, lo que reduce la autonomía del profesional de enfermería y disminuye la visibilidad de su rol dentro del equipo de salud. Esta dependencia se convierte en una de las principales barreras que dificultan el desarrollo del liderazgo en la profesión (Lobo, 2019).

## **B. Clima Organizacional**

El clima organizacional se entiende como una variable del contexto organizacional que impacta en las conductas y percepciones de los trabajadores. Por esta razón, han surgido términos equivalentes como clima psicológico y clima laboral (Olaz, 2013).

Surge de la conexión entre las peculiaridades personales y organizacionales, el talento humano y el entorno físico de la institución. Los factores personales son fundamentales, ya que constituyen el núcleo de la organización y tienen un impacto significativo en su éxito o fracaso. Un buen clima organizacional engloba actitudes, aptitudes, emociones, valores y la convivencia interna, todos los cuales influyen directamente en el rendimiento y bienestar de los empleados (García, 2012).

La Jefatura de Calidad del MINSA define el Clima Organizacional como "un conjunto de percepciones que las personas que laboran en una institución sienten que les genera cierta satisfacción o incomodidad según las condiciones en las que desempeñen sus trabajos." (Ministerio de Salud, 2012)

Un buen o mal clima organizacional tendrá un impacto directo en las actitudes de los empleados de una institución. Un buen clima organizacional se caracteriza por una alta producción, baja rotación de personal, alto nivel de satisfacción, metas cumplidas, entre otros aspectos positivos. En cambio, un mal clima organizacional suele generar una alta tasa de rotación de trabajadores, baja producción, falta de tecnología en el centro de trabajo, empleados que no se adaptan a las tareas, entre otros problemas. (Ministerio de Salud, 2012).

Según Chiavenato (2000), el clima organizacional se compone del ambiente interno de una organización, es decir, el espacio psicológico que refleja las características existentes en ella. Este autor resalta que varios aspectos influyen en el clima organizacional, como el sector al que corresponde la organización, las variables tecnológicas, metas operacionales, las políticas y las. Además, destaca la importancia de los factores sociales, que incluyen actitudes, valores institucionales y comportamiento social dentro de la organización.

## **Teorías del Clima Organizacional**

### **Teoría de la Cultura Organizacional de Edgar Schein**

Edgar Schein (1985) formuló una de las teorías más impactantes acerca de la cultura organizacional, describiéndola como un conjunto de premisas fundamentales compartidas por los integrantes de una organización, que impactan en cómo perciben, reflexionan y se comportan en su ambiente de trabajo. De acuerdo con Schein, estos presupuestos se adquieren con el paso del tiempo a medida que la organización se topa con retos de adaptación externa e integración interna.

### **Teoría de Robert K. Merton (1957)**

Robert K. Merton (1910-2003), sociólogo de Estados Unidos, propuso una teoría funcionalista que examina el funcionamiento de las organizaciones y cómo sus estructuras pueden producir tanto efectos beneficiosos como disfunciones. Su trabajo de 1957 se adentra en la noción de la burocracia, la organización social y los roles en las instituciones, lo cual es pertinente para el análisis del ambiente organizacional en los nosocomios.

### **Teoría de los Sistemas de Gestión de Rensis Likert**

. Rensis Likert (1961) propuso una teoría acerca del liderazgo y la administración organizacional, centrada en la conducta de los líderes y su impacto en la productividad y el ambiente de la organización. Su estudio se fundamentó en cómo los diversos estilos de liderazgo influyen tanto en la satisfacción de los empleados como en el rendimiento de las organizaciones. En el contexto hospitalario, esta teoría es esencial para entender cómo el equipo de enfermería percibe el ambiente organizacional. El liderazgo de los supervisores y directivos de enfermería tiene un impacto directo en elementos fundamentales como la motivación, la comunicación y la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes.

### **Dimensiones de Clima Organizacional:**

Matos (2018) señala diversas dimensiones clave relacionadas con el clima organizacional que influyen en el bienestar y la productividad de los empleados dentro de una organización.

- **Autorrealización:** Refleja la percepción que tiene el empleado sobre las oportunidades de desarrollo profesional y personal dentro de su entorno laboral. La percepción de crecimiento y desarrollo profesional depende de la motivación generada por la organización a través de incentivos y reconocimiento. (Matos, 2018).

- **Involucramiento laboral:** Se refiere a la identificación del colaborador con su organización, compromiso con las metas y valores de la misma para el ofrecimiento de un buen servicio. La identificación con la organización y el compromiso con sus valores están influenciados por las relaciones interpersonales y la influencia del liderazgo. (Matos, 2018).

- **Supervisión:** Se refiere al grado de desempeño y desarrollo diario de cada colaborador bajo la mirada de supervisores que orientan y ayudan a ejecutar las actividades, mejorando la producción y calidad de servicios. (Matos, 2018).

- **Comunicación:** Se refiere a la claridad y eficacia con la que se transmiten los mensajes entre los distintos niveles jerárquicos de la organización, lo que afecta la colaboración y la resolución de problemas. (Matos, 2018).

- **Condiciones laborales:** Abarca el entorno físico y las herramientas disponibles para realizar las tareas laborales, lo cual impacta directamente en el bienestar y la productividad de los empleados. (Matos, 2018).

Diversas investigaciones han demostrado la relación entre el liderazgo y la percepción del clima organizacional, evidenciando que muchos trabajadores muestran un mayor compromiso con sus líderes que con la propia empresa. (Jirón, 2017). Además, se ha observado que la satisfacción laboral es mayor cuando el líder muestra un nivel moderado de consideración hacia su equipo. Esto resalta la responsabilidad de los líderes en la creación del clima organizacional y subraya la

importancia de las emociones en el rendimiento y la satisfacción dentro de la organización (Cuadra, 2010).

## **Teorías sobre Percepción y Comportamiento Organizacional**

### **Teoría de la Expectativa de Victor Vroom (1964)**

La Teoría de la Expectativa, formulada por Victor Vroom en 1964, es un modelo de motivación que describe la manera en que las personas optan por distintas conductas basándose en sus expectativas respecto a los resultados. Esta teoría sostiene que la motivación tiene una relación directa con la percepción de los trabajadores acerca de la conexión entre su esfuerzo, su rendimiento y las gratificaciones que obtengan. En el entorno hospitalario, donde el liderazgo y el ambiente laboral afectan el rendimiento del personal de enfermería, esta teoría facilita comprender cómo la visión de los empleados acerca de sus condiciones de trabajo y reconocimiento influye en su dedicación y desempeño.

### **Teoría de los Dos Factores de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959)**

Frederick Herzberg, en colaboración con Bernard Mausner y Barbara Snyderman (1959), formuló la Teoría de los Dos Factores, también llamada Teoría de la Motivación e Higiene. Esta teoría intenta describir los factores que producen satisfacción e insatisfacción en el entorno de trabajo, categorizándolos en dos grupos fundamentales:

**Factores Higiénicos:** Estos elementos no estimulan la motivación de los trabajadores, pero su falta puede causar descontento. Son componentes del ambiente de trabajo que no tienen una relación directa con la labor efectuada, pero impactan en la percepción del trabajo.

**Factores Motivacionales:** Estos elementos están vinculados directamente con el desarrollo personal y laboral, y su existencia provoca satisfacción en los empleados. Un ambiente laboral positivo se basará tanto en la presencia de elementos higiénicos apropiados (infraestructura, liderazgo eficaz, condiciones de trabajo

equitativas) como en la incorporación de elementos motivadores (reconocimiento, posibilidades de desarrollo e independencia en la toma de decisiones).

## **Teorías sobre la Percepción de los profesionales de enfermería**

### **Teoría de las 14 Necesidades Básicas de Virginia Henderson (1966)**

Virginia Henderson (1966) creó un enfoque de enfermería centrado en cubrir 14 necesidades fundamentales del ser humano. Su teoría subraya la autonomía del paciente y el rol de la enfermería en asistirle a alcanzar dicha autonomía en la medida de lo posible. Dentro del ámbito del equipo de enfermería, la teoría de Henderson tiene una relación directa con la percepción del clima organizacional, puesto que: la satisfacción de estas necesidades en los pacientes se basa en un entorno laboral apropiado donde los profesionales de enfermería puedan realizar su trabajo sin dificultades. Un liderazgo eficaz y un ambiente laboral positivo promueven la entrega de cuidados de alta calidad. La carga laboral, la comunicación y las oportunidades de desarrollo profesional (factores del clima organizacional) influyen en la capacidad del enfermero para satisfacer estas necesidades en los pacientes.

### **Teoría del Desarrollo de la Experiencia en Enfermería - Patricia Benner (1984)**

Patricia Benner, una teórica del cuidado y enfermera, formuló su teoría fundamentándose en el Modelo de Adquisición de Habilidades de Dreyfus y Dreyfus (1980). En su obra *From Beginner to Connoisseur: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice* (1984), sugiere que la formación en enfermería es un proceso constante de mejora de la experiencia clínica mediante cinco grados de habilidad. Principiante, novato, hábil, eficaz, experto. La teoría propuesta por Patricia Benner subraya la relevancia del aprendizaje fundamentado en la experiencia clínica en el progreso del profesional de enfermería. Su modelo puede implementarse en centros hospitalarios para potenciar el rendimiento, el liderazgo y el ambiente laboral.

## 2.3. Formulación de hipótesis

### 2.3.1 Hipótesis General

H<sub>1</sub> Existe una relación significativa entre liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

### 2.3.2 Hipótesis Específicas

- ✓ H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.
- ✓ H<sub>2</sub> Existe relación significativa entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.
- ✓ H<sub>3</sub> Existe relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

## 2.4. Definición de términos

- **Liderazgo:** Es la habilidad de impactar a otras personas y motivarlas para lograr las metas propuestas. Esta disposición se basa en una comunicación interpersonal efectiva y surge como resultado de las relaciones establecidas dentro de una estructura social. En otras palabras, el liderazgo no solo se trata de dirigir, sino de influir positivamente en los demás, fomentando un sentido de colaboración y unidad en busca de metas comunes. (Robbins, 2005).

- **Estilo de Liderazgo:** son desarrollados por los actos y comportamientos de los líderes, quienes a veces puede influenciar en los miembros de la organización (Ayaub, 2011)

- **Liderazgo autoritario:** Está relacionado con figuras como demagogos y dictadores, y a menudo se asocia con procesos administrativos de coacción. Sin embargo, también se puede describir como un tipo de liderazgo en el que la persona al mando es firme en sus convicciones, acepta la responsabilidad de supervisar y

asume la responsabilidad final de las decisiones tomadas. Este estilo de liderazgo implica una toma de decisiones centralizada y una estructura jerárquica estricta, donde el líder tiene un control considerable sobre el grupo (Napier & Gershendfeld, 2008).

- **Liderazgo democrático:** Se caracteriza por la compartición de decisiones con los demás, sin importar las consecuencias. Este tipo de liderazgo promueve una cultura de colaboración en lugar de competencia, destacando la importancia de las relaciones dentro del grupo. En este enfoque, el líder se enfoca en el bien común del equipo, utilizando el lenguaje colectivo, como el "nosotros", y colocando la meta y los objetivos grupales como el fin principal. (Napier & Gershendfeld, 2008).

- **Liderazgo laissez faire o liberal:** Se caracteriza por la evasión de responsabilidades por parte del líder. A diferencia de otros estilos de liderazgo que dependen de un control externo para gestionar el comportamiento, este estilo se orienta hacia el autocontrol y la autodirección de los miembros del equipo. El líder laissez-faire confía en que los integrantes del grupo gestionen sus propias tareas y responsabilidades sin intervención constante, lo que fomenta la independencia y autonomía de los colaboradores. (Napier & Gershendfeld, 2008).

- **Clima Organizacional:** Factor clave para el desarrollo de las organizaciones. Un buen clima organizacional fomenta un entorno positivo, donde los empleados están motivados, comprometidos y satisfechos, lo que contribuye al éxito y crecimiento de la institución. (Brunet, 2019).

- **Interés por las personas que lidera:** Se refiere a la capacidad del líder para preocuparse genuinamente por los miembros de su equipo, respetarlos y ponerse en su lugar. Este tipo de líder busca siempre el bienestar de las personas a su cargo, promoviendo un entorno de confianza y colaboración, lo que contribuye a fortalecer las relaciones dentro del equipo y mejora el rendimiento organizacional. (Tejedor, 2010).

- **Visión de futuro:** Se refiere a la capacidad del líder para establecer un rumbo claro y un objetivo a largo plazo, guiando a su equipo hacia ese propósito. Un líder con visión de futuro inspira a los demás a trabajar de manera conjunta hacia ese

objetivo, transmitiendo la importancia de la misión y motivando a los miembros del equipo a comprometerse con el proceso necesario para alcanzarlo (Tejedor, 2010).

- **Capacidad de aprender y hacer aprender:** Destaca que el líder debe estar en constante aprendizaje debido a los desafíos cambiantes que enfrenta. Además, no solo debe centrarse en su propio aprendizaje, sino también en hacer que sus seguidores aprendan. Un líder eficaz transmite conocimientos, habilidades y experiencias a su equipo, asegurando que todos los miembros puedan crecer y adaptarse en un entorno de trabajo dinámico y en constante evolución. (Tejedor, 2010).

- **Autorrealización:** Hace referencia a la percepción que tiene el colaborador sobre las oportunidades que su entorno laboral le brinda para su crecimiento y desarrollo, tanto en el ámbito profesional como personal. Es la capacidad del individuo de alcanzar su máximo potencial y sentirse satisfecho con los logros obtenidos en su puesto de trabajo, lo cual depende de un entorno que favorezca su crecimiento integral. (Matos, 2018).

- **Involucramiento laboral:** Hace referencia a la conexión del colaborador con su organización. Este involucramiento se manifiesta en el esfuerzo del empleado por ofrecer un buen servicio y contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales. La conexión emocional y profesional con la organización motiva al trabajador a realizar sus tareas con dedicación y a alinearse con la cultura organizacional (Matos, 2018).

- **Supervisión:** Hace referencia al grado de desempeño y desarrollo diario de cada colaborador bajo la supervisión de los líderes o supervisores. Estos supervisores tienen la función de orientar y apoyar a los empleados en la ejecución de sus actividades, con el objetivo de mejorar la producción y la calidad de los servicios. Este proceso de supervisión es clave para asegurar que las tareas se realicen de manera eficiente y conforme a los estándares establecidos. (Matos, 2018).

- **Comunicación:** Se refiere al nivel de conexión de la información dentro de la organización, destacando que debe ser fluida, rápida, coherente y precisa. Una comunicación efectiva es fundamental para el buen funcionamiento de la organización, ya que facilita una relación clara y eficiente entre los miembros,

contribuyendo a la toma de decisiones y a la ejecución exitosa de las actividades y metas. (Matos, 2018).

- **Condiciones de trabajo:** Hacen referencia al reconocimiento que la organización otorga al suministrar los componentes requeridos para llevar a cabo las tareas asignadas. Esto incluye tanto los recursos materiales como los económicos, los cuales son fundamentales para facilitar un buen desempeño laboral y garantizar que los colaboradores cuenten con las herramientas adecuadas para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva (Matos, 2018).

- **Comportamiento organizacional:** Se define como el estudio sistemático de los actos y actitudes que las personas muestran dentro de las organizaciones. Este enfoque permite comprender cómo los individuos interactúan, se comportan y se relacionan dentro del entorno organizacional, lo que es fundamental para mejorar el desempeño y las dinámicas laborales. (Pérez, 2017).

- **Estructura organizacional:** se refiere a los sistemas formales que regulan el desarrollo del trabajo, tales como normas y procedimientos. Su objetivo es asegurar que la organización logre sus propósitos sociales de manera efectiva (Pérez, 2017).

- **Estilo de dirección:** Se refiere a la forma adoptada por el nivel directivo de la institución para guiar u orientar sus acciones, en búsqueda de logara sus objetivos planteados por la organización (Pérez, 2017).

## **2.5. Identificación de variables**

### **2.5.1 Variable 01**

Liderazgo

#### **Dimensiones**

Líder autoritario

Líder Democrático

Líder Liberal

## **2.5.2 Variable 02**

Clima Organizacional

### **Dimensiones**

Autorrealización

Involucramiento laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones laborales





## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El estudio se ubicó en una investigación de tipo básico. dado que, la finalidad de esta es indagar sobre los estudios teóricos para proponer acciones que contribuyan a la posterior solución que representan los elementos objeto de investigación. (Hernández, 2020)

La investigación es de enfoque cuantitativo, lo que indica que use una recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer con exactitud los resultados de los patrones de comportamiento en una población (Hernández, 2020),

La presente investigación, estableció la relación de liderazgo y la percepción del clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel

### 3.2. Nivel de investigación

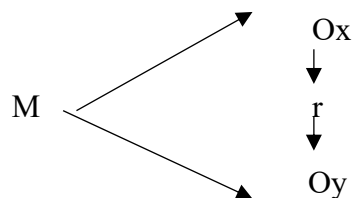
El nivel de investigación fue el correlacional por que relacionan variables. Según Hernández, manifestaron que cuando se trata de la profundidad del estudio, el nivel correlacional tiene como característica más importante el analizar estadísticamente las variables de estudio (Hernández, 2020).

### 3.3. Método de investigación

La investigación utilizó el método científico, incluyendo la teoría como un conjunto de pasos sistemáticos, y el método deductivo, que parte de hipótesis para nuevas deducciones. Se infieren hipótesis desde principios o datos empíricos, y se aplican leyes deductivas para predecir y verificar la veracidad de las hipótesis iniciales.

### 3.4. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, y por el periodo en que se capta la información, la presente investigación es un estudio de corte transversal. Hernández et al. (2020). Esta metodología se siguió de acuerdo al esquema dado:



Donde:

M: Muestra de observación

Ox: Liderazgo.

Oy: Clima Organizacional.

r: Correlación entre Variables.

## 3.5. Población, muestra y muestreo

### 3.5.1 Población y muestra

La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. (Arias, 2012).

En el presente estudio la población está determinada por 270 profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”-Huancayo.

Según Hernández et al. (2020), la muestra es un subconjunto de elementos que forman parte de una población definida por características específicas. El tamaño de la muestra se determinará utilizando la fórmula para la población finita.

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N - 1) + Z^2pq}$$

n: Muestra.

N: Población.

Z: Valor de Z crítico según nivel de confianza.

p: Proporción aproximada del fenómeno en estudio.

q: Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 -p).

e: Error de estimación máximo aceptado.

#### Reemplazando

$$n = \frac{270 \times (1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50}{(0,05)^2 \times (270 - 1) + (1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50}$$

$$n = 160$$

### **3.5.3 Muestreo**

El estudio empleó una muestra probabilística aleatoria simple, dado que todos los miembros de la población en estudio tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. El proceso aleatorio se realizó encuestando a cada enfermero y/o enfermera del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión, según el orden en que llegaban al trabajo que indica el rol de turnos hasta completar la muestra total.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó una encuesta basada en la escala de Likert para la recopilación de datos, lo que facilitó la obtención de datos aportados por el equipo de enfermería. El uso de la encuesta tuvo lugar durante su horario de trabajo, antes de la explicación del estudio con el objetivo de conseguir el consentimiento informado. Luego, se entregó el cuestionario y se concedió una duración prevista de 30 a 40 minutos.

#### **Variable 1: Liderazgo**

Se empleó el Test de liderazgo de Lewin como herramienta para la primera variable.

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del instrumento: Test de Liderazgo de Lewin

Autor: Kurt Lewin

Estado: Estados Unidos

Año: 1939

Tiempo: 15 minutos

unidades: 33 unidades

Dimensiones:

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

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

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

Alternativas de respuesta: De Acuerdo, en desacuerdo

Confiabilidad: KR 20 (0.85)

Validez: juicio de expertos, por análisis de consistencia interna, redacción de los ítems.

### **La ficha técnica del instrumento 2: Clima organizacional**

Nombre del Instrumento: Cuestionario para el estudio de Clima Organizacional

Autor del Instrumento: Sonia Palma Carrillo (29)

Año: 2004

Tiempo de llenado: 20 minutos

Número de ítems: 50 ítems

Dimensiones:

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

Validación: Juicio de Expertos.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.933

Alternativas de respuesta: Siempre 5, Casi siempre 4, A veces 3, Casi nunca 2 y Nunca 1.

Baremos (niveles, grados) de la variable: Bajo, medio, alto.

Nivel	Clima Organizacional	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Alto	50-116	10 – 23	10 – 23	10 – 23	10 – 23	10 – 23
Medio	117-183	24 – 36	24 – 36	24 – 36	24 – 36	24 – 36
Bajo	184 – 250	37 – 50	37 – 50	37 – 50	37 – 50	37 – 50

### 3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

#### Validez y Confiabilidad del instrumento

Para el manejo de datos y la evaluación de hipótesis de este estudio, se emplearon las aplicaciones estadísticas SPSS versión 27 y Microsoft Excel, respectivamente, lo que resultó en los resultados siguientes:

- ✓ Resultados de las frecuencias de cada una de las variables
- ✓ Construcción de tablas y gráficos de cada una de las variables
- ✓ Estadística inferencial
- ✓ Estadística descriptiva
- ✓ Prueba de hipótesis

La aplicación del instrumento estuvo sujeta a criterios de confiabilidad y validez, con el propósito de evaluar su funcionamiento y garantizar la calidad del proceso de medición. Dado que el cuestionario recopila la opinión de los encuestados, se verificó su confiabilidad. Para el instrumento 1, la confiabilidad fue determinada mediante KR-20, obteniendo un coeficiente de 0.85, mientras que para el instrumento 2, Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.933.

### 3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Para escoger la estadística más adecuada para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la cual se vuelve la más conveniente cuando las muestras superan los 50, tal como sucede en este estudio. Los hallazgos de esta prueba señalan que la información recabada, que está bajo análisis, no se rige por una distribución normal. Así pues, se decidió emplear la estadística Rho no paramétrica de Spearman.

Según Hernández et al. (2020), "el coeficiente rho de Spearman, expresado como  $r_s$ , es una medida de correlación que se aplica a 54 variables con un nivel ordinal de medición (ambos), de tal forma que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ser ordenados en términos de rangos (jerarquías). Este coeficiente se emplea frecuentemente para establecer correlaciones con escalas Likert, las cuales se consideran ordinales" (p. 323).

El coeficiente rho de Spearman se sitúa entre -1 y 1, lo que facilita la determinación tanto de la intensidad como del sentido de la correlación. Si el resultado se sitúa entre -1 y 0, se considera una correlación negativa, lo que significa que las variables poseen una relación inversa. Si el coeficiente se sitúa entre 0 y 1, se asume que existe una correlación positiva, lo que significa que las variables mantienen una relación directa. Si el resultado es 0, no existe ninguna correlación.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

El año 2024, un grupo de 160 licenciados en enfermería que laboran en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, participaron en una encuesta sobre liderazgo y la percepción de clima organizacional. Este análisis incluyó 33 preguntas para liderazgo y 50 preguntas para clima organizacional, procesadas según escalas predefinidas basadas en la escala de Likert. Los datos recolectados se analizaron mediante estadística descriptiva, evaluando cada variable y dimensión de forma individual. Los resultados se presentaron mediante tablas de frecuencias simples, gráficos de barras y barras agrupadas. Para examinar la distribución de los datos, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, mientras que el estadístico de correlación de Spearman sirvió para contrastar las hipótesis planteadas. El informe final fue redactado siguiendo los lineamientos internos de la Universidad Nacional de Huancavelica para grados y títulos.

#### **4.1. Presentación e interpretación de datos**

##### **4.1.1 Descripción de resultados**

#### 4.1.1.1 Resultados descriptivos de los estilos de liderazgo.

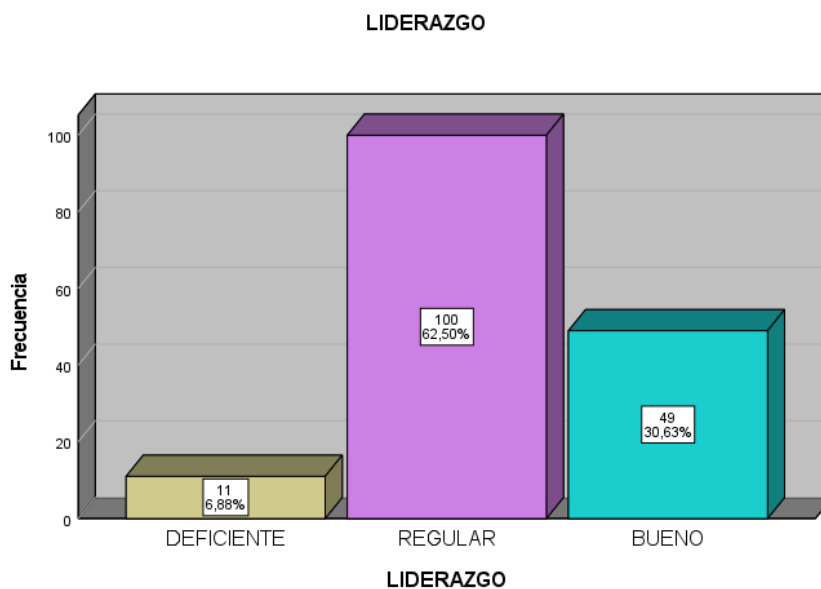
**Tabla 2.** Niveles de la variable liderazgo en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	11	6,9
REGULAR	100	62,5
BUENO	49	30,6
Total	160	100,0

Fuente. Elabora propia

**Figura 1**

Resultado descriptivo de la variable liderazgo del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.



Fuente. Elabora propia

En la tabla 2 y figura 1. Al analizar los resultados se observa que del total de enfermeros (160) de un Hospital Minsa Huancayo, el 62.5% (100) del personal de enfermería percibe que en el hospital hay un nivel regular de liderazgo. Por el contrario, 6.9% (11) indico un nivel deficiente y un 30.6% (49) indico un

nivel bueno. Estos resultados demuestran que el nivel regular de liderazgo predomina entre los enfermeros y probablemente que sigan liderazgos como autoritario, democrático y liberal dentro del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.

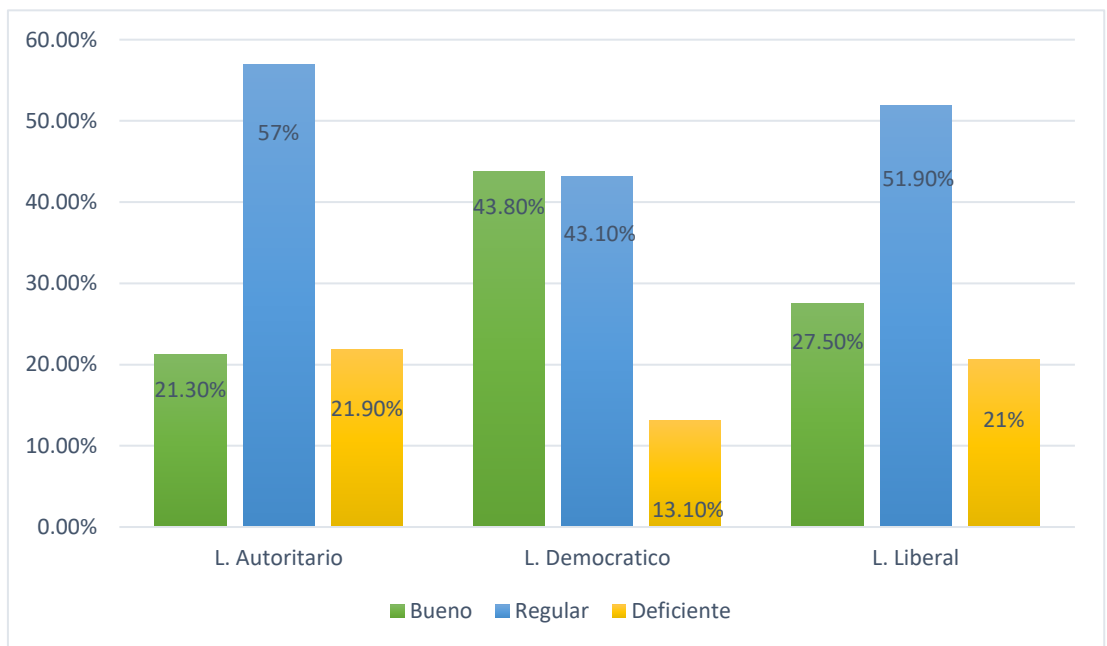
**Tabla 3**

Dimensiones de la variable liderazgo en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

DIMENSIONES	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo Autoritario	Bueno	[8-11]	34	21.3%
	Regular	[4-7]	91	56.9%
	Deficiente	[1-3]	35	21.9%
Liderazgo Democrático	Bueno	[8-11]	70	43.8%
	Regular	[4-7]	69	43.1%
	Deficiente	[1-3]	21	13.1%
Liderazgo Liberal	Bueno	[8-11]	44	27.5%
	Regular	[4-7]	83	51.9%
	Deficiente	[1-3]	33	20.6%

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

**Figura 2.** Resultado descriptivo de las dimensiones de la variable liderazgo del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.



Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

En la tabla 3 y figura 2. Analizando las dimensiones de liderazgo, el liderazgo Autoritario: Más de la mitad (56.9%) de los enfermeros perciben este estilo como regular, mientras que un porcentaje similar considera el liderazgo como bueno (21.3%) o deficiente (21.9%). Liderazgo Democrático: El 43.8% percibe este estilo como bueno, seguido de un porcentaje significativo que lo califica como regular (43.1%). Solo un 13.1% lo considera deficiente. Liderazgo Liberal: La mayoría (51.9%) califica este estilo como regular, mientras que el 27.5% lo considera bueno y el 20.6%, deficiente. El estilo predominante en el hospital evaluado tiende hacia un liderazgo autoritario con percepciones mayoritariamente regulares, seguido del democrático con evaluaciones mayormente buenas. El liderazgo liberal tiene una percepción más equilibrada entre regular y deficiente, con menor predominancia en el nivel bueno.

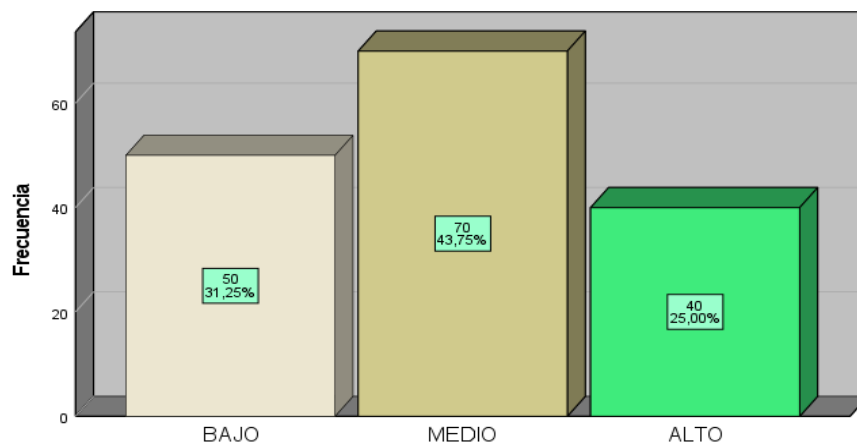
**Tabla 4**

Niveles de la variable clima organizacional en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	40	25,0
MEDIO	70	43,8
BAJO	50	31,3
Total	160	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros.

**Figura 3.** Resultado de la variable clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.



Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

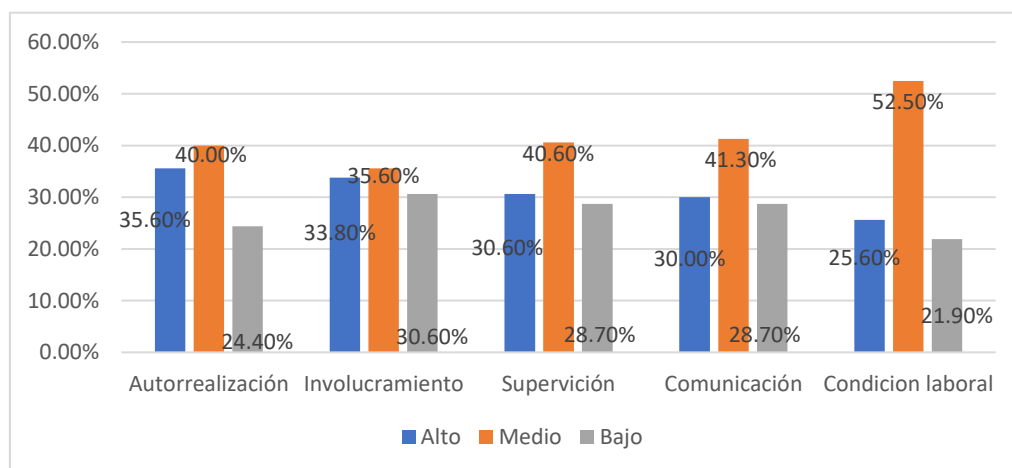
La tabla 4 y figura 3, se observa los niveles y porcentajes de la variable clima organizacional, se puede apreciar la mayoría de los profesionales perciben el clima organizacional como medio (43,8%), mientras que un porcentaje significativo lo evalúa como bajo (31,3%). Solo el 25% lo considera alto, lo que refleja una necesidad de mejora en áreas como autorrealización, comunicación y supervisión.

**Tabla 5:** Dimensiones de la variable Clima Organizacional en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

DIMENSIONES	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Autorrealización	Alto	[37-55]	57	35.6%
	Medio	[24-36]	64	40.0%
	Bajo	[10-23]	39	24.4%
Involucramiento	Alto	[37-55]	54	33.8%
	Medio	[24-36]	57	35.6%
	Bajo	[10-23]	49	30.6%
Supervisión	Alto	[37-55]	49	30.6%
	Medio	[24-36]	65	40.6%
	Bajo	[10-23]	46	28.7%
Comunicación	Alto	[37-55]	48	30.0%
	Medio	[24-36]	66	41.3%
	Bajo	[10-23]	46	28.7%
Condición laboral	Alto	[37-55]	41	25.6%
	Medio	[24-36]	84	52.5%
	Bajo	[10-23]	35	21.9%

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

**Figura 4.** Porcentaje de las dimensiones de la variable clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.



Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros.

La tabla 5 y figura 4 se llega a un análisis de las dimensiones de la variable clima organizacional. Condiciones laborales: Es el aspecto más representado en el nivel medio (52,5%), indicando áreas de mejora en estabilidad y recursos. Comunicación: Solo un 25,6% lo percibe como alto, lo que subraya problemas en la fluidez y claridad de la información interna.

#### 4.1.2 Tablas cruzadas para las variables

**Tabla 6.**

Liderazgo y la percepción del clima organizacional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
LIDERAZGO	DEFICIENTE	Recuento	7	3	1	11
		% del total	4,4%	1,9%	0,6%	6,9%
	REGULAR	Recuento	32	50	18	100
		% del total	20,0%	31,3%	11,3%	62,5%
	BUENO	Recuento	11	17	21	49
		% del total	6,9%	10,6%	13,1%	30,6%
Total		Recuento	50	70	40	160
		% del total	31,3%	43,8%	25,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

De acuerdo a la tabla 6, para la variable liderazgo y clima organizacional, se puede observar que existe una relación entre ambos. El 62.5% de los profesionales enfermeros del hospital Minsa Huancayo mencionaron que el nivel de liderazgo es regular, mientras que el 43.8% de los licenciados precisaron que el clima organizacional es medio.

#### 4.1.3 Prueba de normalidad para las variables

Teniendo una muestra mayor a 50 unidades de análisis utilizamos la prueba Kolmogórov-Smirnov.

**Tabla 7**

Prueba de normalidad para la variable liderazgo

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
LIDERAZGO	,356	160	,000
CLIMA_ORGANIZACIONAL	,221	160	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

En la tabla 7 se observan los valores que corresponde a la distribución de normalidad de los datos sobre el liderazgo y clima organizacional. Según la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los valores de significancia para ambas variables fueron  $p = 0,000$ , indicando que los datos no siguen una distribución normal y se utilizó el Rho de Spearman para las correlaciones.

## 4.2 Proceso de prueba de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

**H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

**Tabla 8** Nivel de correlación entre liderazgo y la percepción de clima organizacional.

		Clima Organizacional	
		Liderazgo	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,266**
		N	,001
Clima Organizacional		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	,160

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

La tabla 8 manifiesta los resultados de la prueba Rho de Spearman sobre liderazgo y la percepción del clima organizacional. Los valores de la prueba de significancia fueron de  $p = ,001 < ,050$ . Por ello se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Existe relación significativa entre el

liderazgo y la percepción del clima organizacional, aunque la correlación es débil, su positividad sugiere que los estilos de liderazgo tienen un impacto en cómo los profesionales de enfermería perciben su entorno laboral. Además, el valor de Rho fue de ,266 indicando un nivel de correlación positiva. Por lo que, si se incrementa alguno de los estilos de liderazgo, se incrementará el clima organizacional.

### Prueba de hipótesis específica 1.

H0: No existe relación significativa entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

**Tabla 9.** Nivel de correlación entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional.

		Liderazgo Autoritario	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,245**
		N	,002
Clima Organizacional			160
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,245**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,002
			160

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

En la tabla 9. La prueba Rho de Spearman permitió evaluar la relación. El valor  $p = 0,002$  es menor al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0,05$ ), lo que indica que la relación entre el liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional es estadísticamente significativa. Esto permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). El coeficiente de correlación  $\rho = 0,245$  indica una relación positiva débil entre el liderazgo

autoritario y la percepción del clima organizacional. Esto significa que un aumento en el uso del liderazgo autoritario está asociado con una ligera mejora en la percepción del clima organizacional. Aunque el liderazgo autoritario se asocia comúnmente con decisiones unilaterales y control rígido, los resultados sugieren que, en ciertos entornos hospitalarios, podría generar cierta estructura o previsibilidad que algunos trabajadores perciben como positiva para el clima organizacional.

### Prueba de hipótesis específica 2.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

**Tabla 10.** Nivel de correlación entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional.

			Liderazgo Democrático	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,221**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	160	160
Clima Organizacional	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,221**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	160	160

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

La tabla 10, detalla resultados sobre la prueba de Spearman, el valor de  $p = 0,005$  es menor al nivel de significancia preestablecido ( $\alpha = 0,05$ ). Esto indica que la relación entre el liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>). El coeficiente de

correlación  $\rho = 0,221$  indica una relación positiva débil entre el liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional. Esto sugiere que un aumento en la aplicación del liderazgo democrático está asociado con una ligera mejora en la percepción del clima organizacional. El liderazgo democrático, caracterizado por la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones, la comunicación abierta y la delegación de responsabilidades, parece tener un efecto favorable, aunque moderado, sobre el clima organizacional.

### Prueba de hipótesis específica 3.

H0: No existe relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

H1: Existe relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.

**Tabla 11.** Nivel de correlación entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional.

			Liderazgo Liberal	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Liberal	Coefficiente de correlación	1,000	,226**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	160	160
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,226**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	160	160

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros de un hospital Minsa.

En la tabla 11, se observan el valor de  $p = 0,004$  es menor al nivel de significancia reestablecido ( $\alpha = 0,05$ ). Esto indica que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, existe una relación significativa entre el liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional. El coeficiente de correlación de Spearman

es  $\rho = 0,226$ , lo que representa una relación positiva débil entre el liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional. Esto sugiere que a medida que se aplica el liderazgo liberal, la percepción del clima organizacional mejora, aunque el efecto es modesto. El liderazgo liberal, caracterizado por una baja intervención del líder en las actividades del equipo y mayor autonomía para los colaboradores, muestra un impacto positivo, aunque leve, en la percepción del clima organizacional. Sin embargo, este estilo puede ser beneficioso únicamente en contextos donde los colaboradores sean altamente autónomos y responsables, lo cual no siempre se cumple en el ámbito hospitalario.

### **4.3 Discusión de resultados**

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman una correlación positiva y significativa entre el liderazgo y la percepción del clima organizacional en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.266 ( $p < 0.01$ ).

Por ejemplo, Llallico (2020) encontró una relación más fuerte ( $Rho = 0.558$ ) entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el área de Patología Clínica del mismo hospital. Asimismo, Rojas (2022), en un hospital público de México, reportó que el liderazgo participativo predominante (46%) se asoció con una percepción más favorable del clima organizacional. En comparación, en este estudio, solo el 30.6% de los encuestados percibió el liderazgo como bueno, una cifra menor que el 76.8% de liderazgo transformacional encontrado por Melendrez (2021), lo que podría explicar la menor correlación obtenida.

Relación entre liderazgo y percepción del clima organizacional, la correlación positiva moderada ( $Rho = 0.266$ ) indica que a medida que mejora el liderazgo en la institución, también tiende a mejorar la percepción del clima organizacional entre los profesionales de enfermería. Este resultado es consistente con González (2021), quien concluyó que los distintos estilos de liderazgo afectan la percepción del clima organizacional, y con

Alarcón (2022), quien identificó una relación significativa entre ambas variables en un contexto hospitalario.

Liderazgo autoritario y percepción del clima organizacional, el análisis de correlación mostró una relación positiva moderada entre el liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional ( $Rho = 0.245$ ,  $p = 0.002$ ). Esto confirma la hipótesis de que este estilo de liderazgo influye en la percepción del clima organizacional, aunque su intensidad no sea alta.

Liderazgo democrático y percepción del clima organizacional, el liderazgo democrático mostró una correlación positiva, aunque débil, con la percepción del clima organizacional. Esto se alinea con estudios como los de Melendrez (2021), quien destacó que estilos de liderazgo participativos y transformacionales fomentan un clima laboral positivo al fortalecer la motivación y el sentido de identidad grupal. Rojas (2022) también concluyó que los estilos participativos favorecen un mejor clima organizacional, aunque su impacto depende de la adaptabilidad del liderazgo a las necesidades del equipo. No obstante, estos hallazgos contrastan con González (2021), quien no encontró una relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional, argumentando que en algunos entornos hospitalarios los estilos de liderazgo pueden coexistir sin que uno predomine claramente sobre los demás.

Liderazgo liberal y clima organizacional, el liderazgo liberal mostró una correlación muy débil con la percepción del clima organizacional, sugiriendo que este estilo tiene un impacto prácticamente nulo en la percepción del entorno laboral. Este resultado coincide con los hallazgos de González (2021), Melendrez (2021) y Llallico (2020), quienes encontraron que un liderazgo con baja supervisión y mínima dirección no es efectivo en el contexto hospitalario, donde la coordinación y la toma de decisiones rápida son fundamentales.

A diferencia de estos hallazgos, Rojas (2022) no identificó una relación estadísticamente significativa entre liderazgo y clima organizacional en su estudio, lo que podría deberse a diferencias en los entornos laborales analizados.

## Conclusiones

Se llego a las siguientes conclusiones:

El coeficiente de correlación general fue  $\rho = 0,266$  ( $p = 0,001$ ), indicando una correlación positiva débil pero significativa entre liderazgo y la percepción del clima organizacional ( $p < 0,05$ ), sugiriendo que mejoras en el liderazgo pueden favorecer la percepción del entorno laboral. Esto indica que, para mejorar el clima laboral, se deben fortalecer los estilos de liderazgo y, al mismo tiempo, abordar otras variables relevantes. Estos hallazgos pueden guiar futuras intervenciones estratégicas para optimizar el rendimiento y satisfacción del personal de enfermería.

Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo autoritario y la percepción el clima organizacional, el coeficiente de correlación general entre liderazgo autoritario y clima organizacional fue:  $\rho = 0,245$  ( $p = 0,002$ ) aunque la fuerza de la relación es débil. Esto destaca la necesidad de un enfoque equilibrado en los estilos de liderazgo dentro del entorno hospitalario.

Existe una relación positiva y estadísticamente significativa con un  $\rho = 0,221$  ( $p = 0,005$ ) entre el liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional en el hospital, aunque esta relación es débil. Esto sugiere que la implementación de prácticas democráticas puede contribuir al fortalecimiento del clima organizacional, pero su impacto podría ser limitado si no se abordan otros factores internos del ambiente laboral.

Existe una relación significativa entre el liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional con un  $\rho = 0,226$  ( $p = 0,004$ ). Aunque la relación es débil, destaca la importancia de implementar el liderazgo liberal de manera estratégica, considerando las características del personal y el entorno laboral.

Aunque los estilos de liderazgo (autoritario, democrático, liberal) tienen una correlación débil con percepción del clima organizacional, todos presentan significancia estadística, lo que resalta su influencia potencial en la percepción del entorno laboral de los profesionales de enfermería.

## **Recomendaciones**

Se recomienda a los profesionales en enfermería complementar con estilos de liderazgo más participativos o transformacionales podría fortalecer aún más el clima organizacional, generando mejores resultados.

Se recomienda a los licenciados en enfermería potenciar las prácticas democráticas, como la participación activa en reuniones y la inclusión en decisiones estratégicas, complementándolas con estrategias de motivación y reconocimiento para fortalecer el impacto en el clima organizacional.

Se recomienda a los jefes de servicio que son los líderes a reforzar con capacitaciones en liderazgo que promuevan habilidades como la comunicación efectiva y la resolución colaborativa de problemas.

Se recomienda a los directivos del hospital a promover programas de desarrollo profesional para que los colaboradores puedan gestionar la autonomía de manera efectiva, maximizando así el impacto positivo en el clima organizacional.

## Referencias bibliográficas

- Alarcón, A. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque*. Universidad César Vallejo. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114416/Alarcon\\_SMA\\_JSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114416/Alarcon_SMA_JSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alcaraz, R. (2017). *Liderazgo para el éxito: Estilos de liderazgo*. Recuperado el 27 de febrero de 2024, de [https://www.researchgate.net/publication/314151982\\_Liderazgo\\_para\\_el\\_Exito\\_Estilos\\_de\\_Liderazgo](https://www.researchgate.net/publication/314151982_Liderazgo_para_el_Exito_Estilos_de_Liderazgo)
- Alcaraz, R. *Liderazgo para el Éxito: Estilos de Liderazgo*. (internet) Monterrey. Alcaraz publicado en 2017/03/01 (revisado 19/12/2024) disponible en: 38 [https://www.researchgate.net/publication/314151982\\_Liderazgo\\_para\\_el\\_Exito\\_Estilos\\_de\\_Liderazgo](https://www.researchgate.net/publication/314151982_Liderazgo_para_el_Exito_Estilos_de_Liderazgo)
- Ayoub-Pérez, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Lulu Enterprises, Inc.
- Ayoub-Pérez, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. lulu ente
- Bamonde, C. (2021). *Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana*. Universidad de Piura. Recuperado el 5 de marzo de 2024, de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5103/AE-L\\_023.pdf?sequence=](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5103/AE-L_023.pdf?sequence=)
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Addison-Wesley.

- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias* (Traducción de L. Páez de Villalpando). Trillas. Recuperado el 19 de septiembre de 2019, de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=33444>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración* (6ª ed.). McGraw Hill.
- Chura, R. (2017). Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca (tesis). Perú. Recuperado de <https://r.upe.edu.pe/bi/a/20/1563/Piedad.pdf?Ver=5&yo=y>
- Correa, E. (2023). *Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni*. Revista Científica en Ciencias Sociales, 5(1), junio 2023. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>
- Cortina, N., & Oviedo, C. (2020). Enfermería: Una profesión de liderazgo. *Duazary*, 17 (<https://doi.org/10.2389.3700>)
- Cuadra-Peralta, A., Veloso-Besio, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18 (1), 15-25.
- Gamez, PA, Santaro, MS, Matías, BS, Roca, SM y Tome, SJ (1999). Estudio del clima laboral en cuatro unidades críticas de un hospital. *Enfermería Intensiva*, 10 (
- García, M. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Recuperado el 5 de marzo de 2024, de [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html)

- González, G. (2021). *Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca*. Sal Cienc. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/5>
- Henderson, V. (1966). *The nature of nursing: A definition and its implications for practice, research, and education*. Macmillan.
- Hernández, J. (2021). *Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano*. Revista Cubana de Salud Pública. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662021000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010)
- Hernández, R. (2020). *Metodología de la investigación* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, K. (2017). *Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones* (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado el 5 de marzo de 2024, de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017\\_importancia\\_liderazgo\\_organizaciones.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017_importancia_liderazgo_organizaciones.pdf)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Jijón, L., & Fierro, I. (2017). Incidencia del liderazgo ineficaz en el clima organizacional: Una revisión conceptual. *RCP*, 4 (2), 7-17. Recuperado de [https://repo.upse.edu.ec/flujo\\_de\\_bits/46000/7399/1//UPSE-RCP-2017-Vol.4-Núm.2001.pdf](https://repo.upse.edu.ec/flujo_de_bits/46000/7399/1//UPSE-RCP-2017-Vol.4-Núm.2001.pdf)
- Lara, R., García, G., Lorca, A., Montesinos, D., Quijada, D., & Castillo, D. (2020). Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud sobre el liderazgo de enfermería. *Cultura de los Cuidados*, 24 (58). <https://www.investigación.net/pu/348820833> Percepcion de enfermerasos de atencion hospitalaria y primaria de salud sobre el liderazgo de

- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Ligas, L. (2020). *Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56363>
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Recuperado el 5 de marzo de 2024, de [http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/RI\(pregrado\)/AAA2194.pdf](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/RI(pregrado)/AAA2194.pdf)
- Llallio, O. (2020). *Liderazgo y clima organizacional en el personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo – 2020*. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34336/Llallico\\_MOG.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34336/Llallico_MOG.pdf?sequence=9&isAllowed=y)
- Lobo, P. (2019). *Estudio de liderazgo según Kurt Lewin. Un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II (tesis)*. Sevilla: Estados Unidos. Recuperado de <https://idus.us.es/manejar/11441/91050>
- Matos, J. (2020). *Clima organizacional basado en el modelo Sonia Palma Carrillo CL - SPC, en la empresa FAMESERVI RG S.A.C., Trujillo - 2018*. Universidad Privada del Norte. Recuperado el 5 de marzo de 2024, de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23508/Martos%20Estrada%2C%20Jos%C3%A9%20Luis\\_parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23508/Martos%20Estrada%2C%20Jos%C3%A9%20Luis_parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Salud del Perú. (2008). *Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. Dirección General de Salud de las Personas. Recuperado el 5 de marzo de 2024, de [https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267.pdf](https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)

- Morales, M. (2019). *Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de Enfermería de un hospital público*. *Gaceta Científica*, 5(2), 115-121. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>
- Morales, R. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *Gaceta Científica*, 5 (2), 115–121. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>
- Napier, R. (2008). *Grupos: teoría y experiencia* .
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56 ,<https://www.red.org/articulo.oa?Identificación=495950252002>
- Oliva, X. (2020). Estilos de liderazgo y productividad del área de operaciones del sector construcción en Lima Metropolitana, Perú, 2020. *Universidad Científica del Sur*.[https://repositorio.do.mi.pe/flujo de bits /ha/2/23/Yo%20X -Ext.pdf ?=&esUn=y](https://repositorio.do.mi.pe/flujo%20de%20bits%20ha/2/23/Yo%20X-Ext.pdf?=&esUn=y)
- Osores, G. (2020). Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo SA del distrito de Huancayo - 2019. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de<http://repositorio.co.edu.pe/ha/2/8>
- Palma, S. (2000). *Motivación clima laboral en personal de entidades universitarias* . 1
- Peña, N. (2020). Clima organizacional y liderazgo en la entidad financiera Mi Banco SA Huancayo 2017. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de [https://w.lar.información/vuf/Rec/PE\\_e65fa462f536e8c3c2d4c6b3fac81cff](https://w.lar.información/vuf/Rec/PE_e65fa462f536e8c3c2d4c6b3fac81cff)
- Puertas, E. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública* . rech<https://iris.paho.org/pedazos/manejar/106/5289/v44e12.pag?secuencia=1&estáPermitido=y>
- Real Academia Española. (2014). *Liderazgo* .<https://dle.rae.es/líder>

Robbins, S. (2005). *Administración* .

Rodríguez, A. (2014). *Liderazgo y clima organizacional* (tes

Rojas, S., et al. (2022). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *MM AA* ; 7:e29. <http://doi.org/D/ESTADO>

Sánchez, EJ (2003). Evaluación del clima laboral al personal de enfermería en las unidades de salud mental de un hospital. *Enfermería Científica*, 254-255 , 75-78.

Sanhueza, O. (2018). Práctica reflexiva en enfermería y humanización del cuidado. *Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería*, 4 , 4-6. [Rhttps://www.es.com/revistas/aladefe/articulo/287/practica-reflexi-es-enf-y-human-del-cuidado/](https://www.es.com/revistas/aladefe/articulo/287/practica-reflexi-es-enf-y-human-del-cuidado/)

Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.

Segredo Pérez, AM (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43 (1)<http://ciencia.sld.cu/ciencia.php?s=ciencia&pid=S0-34>

Uzuriaga, F. (2020). Liderazgo: Definiciones y estilos. *Universidad Santiago de Cali* . [Rhttps://r.usc.edu.co/b/a/20.500,12/4680/TAPA%3A%20DE%20E.pdf?secuencia=3&yoyo=y](https://r.usc.edu.co/b/a/20.500,12/4680/TAPA%3A%20DE%20E.pdf?secuencia=3&yoyo=y)

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Zuzama, J. (2015). Estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://id.a.nosotros.es/bit/han/11441/91050/174-LO%20%2C%20PAULO.pdf?yoyo=y>

# **Anexos**

### Matriz de Consistencia

“LIDERAZGO Y LA PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN - HUANCAYO 2024”

Planteamiento de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General.</b>		
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024?	Determinar la relación que existe entre liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.	H1 Existe una relación significativa entre liderazgo y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.	<b>Variable Liderazgo</b> Dimensiones Autoritario Democrático Liberal	<b>Tipo de investigación:</b> Básico. <b>Método de investigación:</b> Científico. <b>Diseño de investigación:</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	Variable 2: Clima organizacional  Autorrealización	Descriptivo correlacional de corte transversal, No experimental.  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo Correlacional.  <b>Población:</b> 270 licenciados en
1. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico	1. Determinar la relación que existe entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico	1. Existe relación significativa entre liderazgo autoritario y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional		

<p>quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024?</p>	<p>quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.</p> <p>- Determinar la relación entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.</p>	<p>docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.</p> <p>2. Existe relación significativa entre liderazgo liberal y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.</p> <p>3. Existe relación entre liderazgo democrático y la percepción del clima organizacional del profesional de enfermería en el hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo 2024.</p>	<p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>enfermería de un hospital público.</p> <p><b>Muestra:</b> 160 licenciados en enfermería de un hospital público.</p> <p><b>Técnica de recolección de datos.</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario</p>
---	--	---	--	---

### Instrumentos de recolección de datos

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos y 83 preguntas sobre el estudio en sí. Se agradece que lea con paciencia cada una de ellas y se tome el tiempo para contestarlas todas (ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS). Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta. Ante una duda, puede consultarla con el encuestador RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, SÓLO INTERESA SU OPINIÓN. RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION - HUANCAYO 2024.

Datos del encuestado:

Edad: .....

Sexo: F ( ) M ( )

Área: Tiempo de Servicio: 6m-1a ( ) 1-5 a 5-10a ( ) >10a ( )

Condición Laboral: Contratado ( ) Nombrado ( ) Otro.....

INSTRUMENTO 1: Liderazgo.

N°	Ítem	De acuerdo	En desacuerdo
1	Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina		
2	Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.		
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.		

4	Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que anda.		
5	Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes		
6	Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.		
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina		
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.		
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da aun problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.		
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo.		
11	Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.		
12	El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
13	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.		
14	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.		

15	Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.		
16	En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.		
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
20	Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.		
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado		
22	Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente aun subordinado cuando lo crea necesario.		
23	Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos.		
24	Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.		
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.		

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

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

Columna 1	Columna 2	Columna 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12

13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33

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

Columna	Tipo de Liderazgo	Cantidad de puntos obtenidos
1	Liderazgo Autoritario	
2	Liderazgo Democrático	
3	Liderazgo Liberal	

INSTRUMENTO 2: Clima Organizacional.

Alternativas de respuesta

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades para progresar en la organización					
2	Se siente comprometido con el éxito					
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 si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajadora asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejora 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.					
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 comprendidos con la organización.					
18	SE recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El equipo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de área 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 el desarrollo del personal.					
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 organización se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una 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 para guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la empresa, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se les 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 organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIDAD DE POSGRADO VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES I. DATOS GENERALES

1.1 Apellido y nombre del Juez: Mg. Ofelia Rojas Márquez.

1.2 Cargo e institución donde labora: Oficina de Calidad en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”

1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

1.4 Autor del instrumento: Verónica Juliana Figueroa Jiménez

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICI ENTE 1	BAJA 2	REGUL AR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			X		
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>2 (3)</b> <b>C</b>	<b>3(12)</b> <b>D</b>	<b>5 (25)</b> <b>E</b>

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 40/50 = 0,80$

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 46/50 = 0,92$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA		INTERVALO
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado	<input type="radio"/>	[0,60-0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	[0,70-1,00]

**IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD.** Cumple niveles de validez suficientes, proceder con la aplicación

LUGAR: Huancayo 09 de setiembre del 2024.



Ofelia Rojas Márquez  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA  
CEP. 89985

Firma del Juez

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

(CREADO POR LA LEY N°25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIDAD DE POSGRADO  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES  
I.DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: Mg. Iris Soledad Hinostróza veliz.
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Supervisora del Departamento de Enfermería en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”.
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento: Verónica Juliana Figueroa Jiménez

**II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICI ENTE 1	BAJA 2	REGUL AR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología		X			
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos			X		
COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			1(2)	2(3)	5(16)	3(20)
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 41/50 = 0,82$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	[0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	[0,70-1,00]

**IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD.** Cumple niveles de validez suficientes, proceder con la aplicación.

LUGAR: Huancayo 19 de julio del 2024.

Firma del Juez

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIDAD DE POSGRADO VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: Esp. Anggela Yoselin Churampi Varillas.  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Enfermera especialista en cuidados intensivos en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”.  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario  
 1.4 Autor del instrumento: Verónica Juliana Figueroa Jiménez

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICI ENTE 1	BAJA 2	REGUL AR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					4 (16)	6 (30)
		A	B	C	D	E

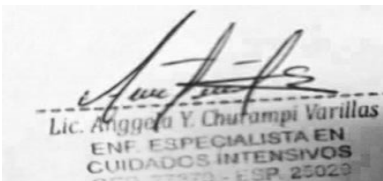
Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = 46/50 = 0,92$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	[0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	[0,70-1,00]

**IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD.** Cumple niveles de validez suficientes, proceder con la aplicación.

LUGAR: Huancayo 01 de setiembre del 2024.



Lic. Anggela Y. Churampi Varillas  
ENF. ESPECIALISTA EN  
CUIDADOS INTENSIVOS  
COP. 77972 - ESP. 25023

Firma del Juez

Base de datos  
Variable 1:

### LIDERAZGO

POB.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	N1	N2	N3	V	
ENF1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	2	3	2	2	
ENF2	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	2	2	2	2	
ENF3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	2	1	2	
ENF4	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	3	3	3	3	
ENF5	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	3	1	1	3	
ENF6	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	3	2	2	3	
ENF7	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	3	3	1	
ENF8	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	2	3	3	2	
ENF9	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	3	3	3	3	
ENF10	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	1	1	2
ENF11	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	2	1	1	2	
ENF12	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2
ENF13	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	3	3	3	3
ENF14	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
ENF15	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	3	3	2	3

ENF16	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	3	1					
ENF17	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	2	2	2				
ENF18	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1					
ENF19	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	3	3	2	3				
ENF20	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1				
ENF21	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	1	
ENF22	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	2	3	2	2	
ENF23	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
ENF24	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	2	3	2	2	
ENF25	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	3	2	1	
ENF26	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	2	1	3	
ENF27	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	2	2	3	2	
ENF28	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	
ENF29	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	2	3	2	2	
ENF30	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	1	1		
ENF31	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	2	1	1	2	
ENF32	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	2	3	2	2	
ENF33	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2		
ENF34	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	2		
ENF35	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	3	1	1	1		
ENF36	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	3	3	3		

ENF37	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2					
ENF38	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	2	3	3	2				
ENF39	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	3	2	1				
ENF40	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	3	3	2			
ENF41	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1			
ENF42	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	2	3	3	2		
ENF43	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3		
ENF44	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2		
ENF45	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	2	1	1
ENF46	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2		
ENF47	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	3	1	
ENF48	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	2	3
ENF49	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	1
ENF50	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	2	2	2	2
ENF51	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3	1	2	3	
ENF52	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	2	2	
ENF53	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	3	3	2	
ENF54	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	3	3	2	3		
ENF55	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3	1	3	
ENF56	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	3	2	2	
ENF57	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	3	2	2	

ENF58	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	2	3	1	2	
ENF59	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	2	3	3	2			
ENF60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	2	2	1	
ENF61	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	2	1	2	2	
ENF62	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	2	1	2	
ENF63	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	3	2	3	3
ENF64	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	2	3	2	2
ENF65	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	3	2	1	3
ENF66	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	3	1	
ENF67	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	2	3	2	2		
ENF68	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	2	2
ENF69	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	2	
ENF70	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	3	2	1	
ENF71	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	3	3	2	3	
ENF72	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	2	1	1	
ENF73	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	1	1	
ENF74	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	
ENF75	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	2	2	3	2	
ENF76	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	3	2	2	
ENF77	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	2	1	2	
ENF78	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3		

ENF79	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	2	2	1	2					
ENF80	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	2	2	2				
ENF81	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	3	1				
ENF82	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	2	2	2	2			
ENF83	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	2	3	2	2			
ENF84	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	2	2		
ENF85	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	2	2	2		
ENF86	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	2
ENF87	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	2	3	2	2		
ENF88	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	2	2		
ENF89	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1	2	2			
ENF90	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	3	2	1		
ENF91	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	3	3	3	3		
ENF92	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	2	2	2			
ENF93	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	2	2	2			
ENF94	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3		
ENF95	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2	2	2	2		
ENF96	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2		
ENF97	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	3	3	2	3			
ENF98	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	2	2	2		
ENF99	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	2	2	2			

<b>ENF100</b>	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
<b>ENF101</b>	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	2	2	2	2	
<b>ENF102</b>	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	2	2		
<b>ENF103</b>	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	3	2	3	3		
<b>ENF104</b>	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	2	2	3	2	
<b>ENF105</b>	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	2	3	2	2	
<b>ENF106</b>	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2	2	2	2	
<b>ENF107</b>	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	
<b>ENF108</b>	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	3	3	2	
<b>ENF109</b>	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	3	2	
<b>ENF110</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	2	2	2	2	
<b>ENF111</b>	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	2	2	2	2	
<b>ENF112</b>	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	3	2
<b>ENF113</b>	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	3	3	2	3	
<b>ENF114</b>	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	2	2	3	2	
<b>ENF115</b>	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	2	2	2	
<b>ENF116</b>	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3		
<b>ENF117</b>	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2	2	2	2		
<b>ENF118</b>	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3		
<b>ENF119</b>	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	3	2	3	3		
<b>ENF120</b>	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	1	2		

ENF121	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	3	3	2	3		
ENF122	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	2	2	2			
ENF123	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	2	1	2		
ENF124	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1			
ENF125	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	
ENF126	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1		
ENF127	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	3	3	3		
ENF128	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3	2	1	
ENF129	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	3	1		
ENF130	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	2	3	2	2	
ENF131	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	2	3	2	2	
ENF132	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	2	2	2	2	
ENF133	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	2	2	2	
ENF134	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
ENF135	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	2	2
ENF136	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	2	
ENF137	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	3	3	1		
ENF138	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	3	2	2		
ENF139	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2	2	3	2		
ENF140	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	2	3	2	2	
ENF141	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	2	3	2	2		

ENF142	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	3	2	2	3		
ENF143	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	3	2	2	3		
ENF144	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2			
ENF145	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	2	2	1	
ENF146	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	
ENF147	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	3	3	3	
ENF148	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	3	2	1		
ENF149	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2		
ENF150	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	3	2	1	
ENF151	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	2	3	3	2		
ENF152	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	2	2	2	2	
ENF153	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2
ENF154	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	
ENF155	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	3	1	1		
ENF156	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	3	2	2
ENF157	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	2	
ENF158	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	2	3	2	2	
ENF159	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	2	3	2	2	
ENF160	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	2	2	2	2		



ENF50	5	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	1	1	1	2	3	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	5	4	2	5	4					
ENF51	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	5	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2				
ENF52	1	1	4	4	5	3	1	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	1	1	4	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
ENF53	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3				
ENF54	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	1	2	5	2	5	4	1	1	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5					
ENF55	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4			
ENF56	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4				
ENF57	5	4	5	3	5	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	5	2	1	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	3	2	4			
ENF58	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1			
ENF59	1	2	2	2	1	1	2	2	4	5	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
ENF60	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	2	1					
ENF61	2	2	2	2	2	2	4	2	4	5	4	5	2	5	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	4	5	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2				
ENF62	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4				
ENF63	2	2	2	3	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
ENF64	4	5	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4			
ENF65	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	2	1	2	4	5	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	5	4	5	4		
ENF66	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	2	5	4	2	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5				
ENF67	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	2	4	4	1	2	4	2	2	1	5	2	3	3	1	2	2	3	4	1	2	4	3	2	3	4	3	2	4	1	5	4	4	4	4				
ENF68	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3			
ENF69	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	4	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENF70	3	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4				
ENF71	5	5	5	4	1	1	4	4	2	2	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
ENF72	5	4	5	3	2	4	3	2	4	3	5	4	5	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	4	5	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2			
ENF73	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1				
ENF74	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	3	2	4	2	4	3	2				
ENF75	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	2	1	5			
ENF76	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
ENF77	5	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4				
ENF78	4	5	3	3	4	5	5	3	5	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4			
ENF79	1	2	3	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2		
ENF80	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3	5	4	2	4	5	4	3	2	4	5	4	3	2	2
ENF81	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	4	2	3	3	3	1	2	4	2	3	3	1	2	4	2	3	2	4	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	1	1	2		
ENF82	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	5	3	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3			
ENF83	5	4	5	3	2	5	3	4	3	4	5	3	4	4	2	3	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	4	2	3	2	4	5	5	3	2	4	5	4	3	4	5	5	4	2	2	5	4	2	2	1	4	2	2	1	
ENF84	4	#	4	2	5	2	3	4	5	4	2	4	5	3	4	2	4	4	3	4	2	4	5	4	3	4	2	1	3	1	2	1	4	3	4	2	4	5	2	3	4	4	5	4	2	4	3	4	2	4	4				
ENF85	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENF86	3	5	5	4	4	2	1	4	4	1	4	3	5	1	5	4	5	1	4	4	2	3	5	5	2	3	4	2	4	3	2	1	1	4	4	2	3	5	5	2	3	4	2	3	5	5	2	5	3	1	4	1			
ENF87	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	5	2	5	4	3	5	2	4	3	5	3	4	4	3	4	1	3	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	4	2	5	3	4	5	2	5	4	3	1	4	1		
ENF88																																																							



Evidencias

