

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO
POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, CALLAO-2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR
EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

VANESSA MANCHA ALVAREZ

**Callao, 2020
PERÚ**

**“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO
POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, CALLAO-2019”**

AUTORA:
VANESSA MANCHA ALVAREZ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Dra. Nancy Susana Chalco Castillo | PRESIDENTA |
| • Dr. Juan Bautista Nunura Chully | SECRETARIO |
| • Dr. Hernán Oscar Cortez Gutiérrez | MIEMBRO |
| • Dra. Noemí Zuta Arriola | SUPLENTE |

ASESORA: Dra. Ferrer Mejía Mercedes Lulilea.

Nº de Libro: 01

Nº de Folio: 31

Nº de Acta: 11-2020-JE/II-CTT

Fecha de Aprobación de la tesis: Bellavista, 6 de febrero del 2020.

Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado N° 023 -2020-
CDUPG-FCS.- del 21 de Enero de 2020

DEDICATORIA

A mi hija quien ha sido parte de todo este proceso con su paciencia y comprensión, motivándome a buscar los medios para mejorar y tener un futuro mejor en compañía de mi esposo.

A mis padres quienes nunca dejaron de creer y darme lo mejor de sí para ser una mujer de bien.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Callao, por contribuir a mí desarrollo profesional.

A la Dra., Arcelia Olga Rojas Salazar, quien con su ejemplo de perseverancia y desarrollo profesional me ha motivado a seguir en busca de mis objetivos a pesar de las dificultades presentadas, teniendo siempre la búsqueda del bien a favor de nuestra universidad.

A mis docentes, por compartir sus experiencias adquiridas durante el recorrer de su vida profesional.

Finalmente, a mi amiga y asesora la Dra. Ferrer Mejía Mercedes Lulilea, que con su paciencia ha contribuido al término de esta tesis.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO	4
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática.	10
1.2. Formulación del Problema	13
1.2.1. Problema General	13
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos Específicos	14
1.4. Limitantes de la investigación	15
1.4.1. Limitante Teórico	15
1.4.2. Limitante Temporal	15
1.4.3. Limitante Espacial	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. Internacionales	16
2.1.2. Nacionales	20

2.2.	Bases teóricas	22
2.2.1.	Liderazgo en salud	28
2.2.2.	Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns	29
2.3.	Bases Conceptuales	35
2.4.	Definición de Términos Básicos	37
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	40
3.1	Hipótesis	40
3.1.1	Hipótesis General.	40
3.1.2	Hipótesis Específicas.	40
3.2	Definición conceptual de variables.	40
3.3	Operacionalización de la variable.	42
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	44
4.1.	Tipo y diseño de investigación	44
4.2.	Método de investigación	45
4.3.	Población y muestra	45
4.4.	Lugar del estudio y periodo desarrollado.	47
4.5.	Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información.	47
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	48
V.	RESULTADOS	49
5.1.	Resultados descriptivos	49
5.2.	Resultados inferenciales:	63

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	68
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	73
6.3 Responsabilidad ética	79
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXOS	86
Anexo 1: Matriz de consistencia	87
Anexo 2: Cuestionario	88
Anexo 3: Instrumentos validados	91
Anexo 4: Consentimiento informado	95
Anexo 5: Base de datos	96
Otros	101

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

	Págs.	
Tabla 5.1.1	Distribución según edad de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao – 2019	49
Tabla 5.1.2	Distribución según sexo de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao – 2019	50
Tabla 5.1.3	Distribución según especialidad de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao – 2019	51
Tabla 5.1.4	Distribución según posgrado de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao – 2019	52
Tabla 5.1.5	Distribución según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao – 2019	53
Tabla 5.1.6	Distribución según estado civil de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao – 2019	54
Tabla 5.1.7	Percepción de liderazgo de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao – 2019	55
Tabla 5.1.8	Percepción del clima organizacional de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao – 2019	56

Tabla 5.1.9	Percepción del liderazgo en su dimensión ambición de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao -2019	57
Tabla 5.1.10	Percepción del liderazgo en su dimensión compromiso de los profesionales de enfermería Dirección Regional de Salud. Callao -2019	58
Tabla 5.1.11	Percepción del liderazgo en su dimensión capacidad de aprender de los profesionales de enfermería. Dirección Regional de Salud. Callao -2019	59
Tabla 5.1.12	Percepción del clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional de los profesionales de enfermería. Dirección regional de salud. Callao – 2019	60
Tabla 5.1.13	Percepción del clima organizacional en su dimensión estructura organizacional de los profesionales de enfermería. Dirección regional de salud. Callao – 2019	61
Tabla 5.1.14	Percepción del clima organizacional en su dimensión estilo de dirección de los profesionales de enfermería. Dirección regional de salud. Callao – 2019	62
Tabla 5.2.1	Liderazgo y Clima Organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud; Callao-2019.	62

Tabla 5.2.2	Liderazgo y el Comportamiento Organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud; Callao-2019.	65
Tabla 5.2.3	Liderazgo y Estructura Organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud; Callao-2019	66
Tabla 5.2.4	Liderazgo y Estilo de Dirección percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud; Callao-2019	67

RESUMEN

La tesis "Liderazgo y Clima Organizacional Percibido por el Profesional de Enfermería, tiene importancia por cuanto se conoce el liderazgo aplicado en una organización afectara el clima organizacional. El objetivo del estudio fue establecer cómo el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

El estudio fue una investigación aplicada de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, muestreo probabilístico conformada por 94 profesionales de enfermería; se codifico e ingresaron los datos al paquete estadístico de SPSS y minitab, se utilizó el Chi cuadrado y coeficiente de correlación de Pearson. La técnica utilizada fue la encuesta para las dos variables: Para el liderazgo se contó con 48 preguntas y el cuestionario de Clima Organizacional conformado por 50 preguntas.

Resultado: Se observar que los valores de P son < 0.05 , por lo tanto las relación entre interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Clima Organizacional, es decir una relación importante que influye considerablemente; así como con el Comportamiento Organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de Dirección. Al aplicar coeficiente de Correlación de Pearson se tiene que la relación en 45% es decir significativa entre estas dos variables Liderazgo y Clima Organizacional ya que el valor de P = 0.00 menor a 0.05.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, comportamiento organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de dirección.

ABSTRACT

The thesis "Leadership and organizational climate", perceived by the nursing professional, have the importance for how much is known the applied leadership in an organization will affect the organizational climate.

This investigation had as objective to describe how leadership relates to the organizational climate perceived by the nursing professional Regional Health Directorate, (Dirección Regional de Salud), Callao 2019.

The study was an applied investigation of quantitative approach, non experimental transversal design, the probabilistic sampling was conformed by 94 nursing professionals, then they were coded and entered the data to the statistical package of SPSS and minitab, The CHI square and Pearson correlation coefficient were used.

The technique used was the survey for both variables; for the leadership variable there were 48 questions and leadership in the organizational climate questionnaire formed by 50 questions.

Result: It is observed that the values of P are $< 0,05$, therefore the relationships between interest, vision, ability to learn and make learn competitions, commitment, sincerity, self knowledge, enthusiasm and leadership are significantly related to organizational climate, in other words, an important relationship that greatly influences; as well as the organizational behavior, organizational structure and direction style.

When applying the Pearson correlation coefficient, you get that the relationship is 45%, which it means that is significant between two variables, Leadership and Organizational Climate, as the value of P is equal to 0.00 and is less than 0.05.

KEYWORDS: Leadership, Organizational climate, Organizational behavior, Organizational structure and Direction Style.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha mencionado mucho como el liderazgo ejerce influencia sobre los trabajadores. Esta es una condición humana básica y global, pues desde los inicios desde la existencia del hombre han existido líderes con el objetivo de guiar al resto, de tal manera que a medida que la sociedad ha ido evolucionando, el liderazgo también se ha transformado.

Las organizaciones buscan a personas que además de tener una calificación adecuada, también sean capaces de ampliar su repertorio conductual para ser más flexibles y tomen decisiones oportunas. *“Se requiere a un líder eficaz, que tiene claro lo que es necesario hacer y las decisiones que se tienen que tomar para conseguir lo que se pretende”* (1)

Según Moran el comportamiento del líder influye en sus seguidores, siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que tienen la responsabilidad de ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Enunciado de otra manera las organizaciones necesitan de alguien para ser dirigidas (2).

El clima organizacional influye directamente en el proceso y desarrollo de las funciones de las organizaciones, es decir la percepción que el empleado del lugar donde trabaja que necesariamente influye en su tiene el talento humano del lugar en el que se desempeña que influye en su obrar.

Al inicio las investigaciones del liderazgo eran realizadas desde una perspectiva individual; en este estudio se consideró también a los seguidores, en entorno cultura y contexto.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

Desde la revisión histórica sobre el liderazgo y su incidencia en clima organizacional se puede concluir que el líder es el principal generador de la calidad del clima organizacional debido a su capacidad para formar en los trabajadores aquellas percepciones que le dan vida al clima organizacional.

El liderazgo ha adquirido mayor importancia en situaciones de crisis, pero las dificultades no crean líderes, sólo muestra la clase de líder que existen.(3), sin embargo, en los últimos años algunas empresas han fracasado debido a que el personal con la que cuenta no muestra competencias relacionado al interés, visión, capacidad de aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo, liderazgo que vienen influyendo en las organizaciones (1).

El estudio del clima organizacional permite el desarrollo de las organizaciones, ayudando a identificar a profundidad, el diagnóstico y mejoramiento que influye de manera directa a lo que se conoce como espíritu de la organización; es importante identificar a los factores que estén orientados a los comportamientos, elementos estructurales y los estilos de dirección (3).

El comportamiento organizacional de una empresa dependerá de la motivación, comunicación y relaciones interpersonales, que permite el estudio de los actos y actitudes que los miembros muestran (3).

Estructura organizacional comprende a tres categorías a funcionamiento, condiciones de trabajo y el estímulo al desarrollo organizacional; todo ello se refiere a los sistemas formales con lo que la institución cuenta como las normas y procedimientos establecidos que permiten regular el trabajo. Es un ordenamiento dinámico, cambiante que incluye conjunto de interacciones y coordinaciones entre medios, procesos y el componente humano, para asegurarse que se logre sus propósitos sociales (3).

Así mismo el estilo de dirección; la forma adoptada por los directivos de guiar u orientar sus acciones con el fin de cumplir los objetivos trazados por la organización, esto incluye el liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo (3).

Diversos estudios han demostrado que el liderazgo está asociado con los resultados de la fuerza laboral, tal es el caso de las enfermeras(4).

En el estudio realizado en el Centro de Salud Manuel Bonilla (Red Bonilla-La Punta), cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional, llegan a las siguientes conclusiones: Las deficiencias encontradas se derivan de una falta de motivación, donde consideran que el desempeño no es debidamente evaluado y recompensado; también concluyen que la percepción de la satisfacción de los empleados es debido a la cantidad de roles que desempeñan, que los apartan de sus verdaderas

responsabilidades y funciones; esta investigación exige profundizar e identificar si el liderazgo influye en el clima organizacional (5)

Actualmente a nivel mundial existe y seguirán existiendo organizaciones estatales, privadas que imponen o establecen normas de acuerdo a la visión y misión que establecen con el objetivo de expandirse y llegar a vender, ofrecer sus productos a los lugares donde se garantice alcanzar ganancias económicas, políticas; por el cual es importante que la cabeza de la organización tenga el plus de ser un líder eficaz (6).

Las empresas se niegan a introducir el liderazgo por desconocimiento o considerar una idealización inútil y en vez de fomentar a la gente a aprender de los errores y aciertos, no ofrecen entrenamiento adecuado, al contrario, sancionan a quienes cometen pequeños errores (1).

En el Perú existen instituciones, programas sociales que se crean de acuerdo a las políticas que implanta el gobierno de turno, en el que muchas veces los encargados de dichas organizaciones son asumidos por cargo de confianza sin evaluar la importancia del liderazgo para desarrollo de un buen clima organizacional (6).

Sin embargo, las políticas actuales empleadas en las organizaciones de salud intentan seleccionar a los que dirigen las instituciones mediante concurso, a pesar de la existencia dichas normas emitidas por el MINSA en muchas unidades los trabajadores involucrados sugieren que debería ser evaluados no solo en el aspectos de conocimiento de gestión, ya que el problema se da en la falta de dirección, planificación, ejecución y la falta de

actividades que pretenden e desarrollo del grupo y el logro de metas en común. Lo implica la falta de liderazgo, de personas con talento para la administración y desarrollo del talento humano capacitado y motivado para contribuir a procesos de cambio y desarrollo social, es decir líderes eficaces(1).

En la Dirección Regional de Salud del Callao es una institución, quien alberga gran cantidad de profesionales de la salud, quien está siendo liderado por profesionales multidisciplinarios como médicos, licenciados en enfermería, Psicólogos, odontólogos. Por lo expuesto, la tesis está enfocado al liderazgo y su relación del clima organizacional proponiendo estrategias adecuadas para el desarrollo de la misma (7).

Por la situación planteada se propuso determinar cómo el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

Esto con fin de establecer políticas regionales en la instauración de estándares e indicadores en el ejercicio del liderazgo eficaz en el personal de salud.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el comportamiento organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019?
- b) ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la estructura organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019
- c) ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el estilo de dirección percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Establecer cómo el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar cómo el liderazgo se relaciona con el comportamiento organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.
- b) Examinar cómo el liderazgo se relaciona con la estructura organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

c) Enunciar cómo el liderazgo se relaciona con el estilo de dirección percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1. Limitante Teórico

Interpretación y aceptación de las teorías emergentes causadas por el desconocimiento de este enfoque; debido que la variable de estudio del liderazgo ha evolucionado durante estas décadas, desde el enfoque de los rasgos, conductual, situacional y las teorías contemporáneas que engloban diferentes aspectos de los líderes.

Con respecto a la variable clima organizacional la gran complejidad de las nuevas definiciones mas no de los aportes en el campo organizacional.

1.4.2. Limitante Temporal

Debido a la inexistencia de trabajos de investigación con este enfoque de liderazgo en el Perú.

1.4.3. Limitante Espacial

El estudio comprendió en su ámbito espacial solo al profesional de enfermería que labora en los diferentes centros de salud que pertenecen de una sola DIRESA Callao.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

MENG Juan, BERGER Bruce K. (2019), en Estados Unidos realizaron el siguiente estudio: **“El impacto de la cultura organizacional y el desempeño del liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de relaciones públicas: probar los efectos mediadores conjuntos del compromiso y la confianza.** *Objetivo:* examinar el impacto de los factores organizacionales críticos (cultura organizacional y excelente desempeño del líder) en las relaciones públicas. La satisfacción laboral general de los profesionales al enfocarse en probar los efectos de mediación conjunta que podría generar el compromiso y la confianza en el trabajo. Se utilizó una encuesta nacional en línea de 838 profesionales que trabajan en una variedad de organizaciones, los resultados confirmaron el fuerte impacto que la cultura organizacional y el desempeño del líder podrían tener en el compromiso laboral, la confianza y la satisfacción laboral de los profesionales de relaciones públicas. Más importante aún los resultados revelaron los importantes efectos mediadores conjuntos del compromiso y la confianza en la satisfacción de los profesionales, cuando se logró una cultura organizacional de apoyo y un excelente desempeño del líder (8).

WANG Hai Jiang, DEMEROUTI Evangelia, LE BLANC Pascale. (2019), En China realizaron el siguiente estudio: **“Liderazgo transformacional, adaptabilidad y creación de trabajo: el papel moderador de la identificación organizacional”**. *Objetivo:* explorar el vínculo entre el liderazgo transformacional y la creación de empleos. Se recopilaron datos de 185 días de subordinados y supervisores. Los supervisores calificaron su propio liderazgo transformacional y la adaptabilidad de los subordinados, y los subordinados calificaron su propio trabajo e identificación organizacional. Los hallazgos sugieren que el liderazgo transformacional se asocia con una mayor creación de trabajos de expansión (búsqueda de recursos y desafíos) a través de la adaptabilidad, particularmente para empleados con menor identificación organizacional. Se concluye que el liderazgo transformacional es un antecedente importante de la adaptabilidad y proactividad de los empleados en el trabajo (9).

YUE Cen April, MEN Linjuan Rita, FERGUSON Mary Ann. (2019), en Estados Unidos realizaron la siguiente investigación titulado: **“Unir el liderazgo transformacional, la comunicación transparente y la apertura de los empleados al cambio: el papel mediador de la confianza”**. *Objetivo:* examinar el efecto del liderazgo transformacional y la comunicación organizacional transparente en el cultivo de la confianza organizacional de los empleados durante un evento de cambio organizacional. También investigaron la interacción entre el liderazgo transformacional, la comunicación transparente y la confianza

organizacional, y su impacto en la apertura al cambio de los empleados. Los hallazgos sugirieron que el liderazgo transformacional y la comunicación transparente se asociaron positivamente con la confianza organizacional de los empleados, lo que a su vez influyó positivamente en la apertura de los empleados al cambio. Se discutieron las contribuciones teóricas y administrativas del estudio (10).

POWELL Byron J. et al., (2017), en Estados Unidos realizaron el siguiente estudio titulado: **“¿Las medidas generales y estratégicas del contexto organizacional y el liderazgo están asociadas con el conocimiento y las actitudes hacia las prácticas basadas en evidencia en entornos públicos de salud conductual? Un estudio observacional transversal”**.

Objetivo: examinar si los factores de nivel organizacional generales (cultura organizacional, clima organizacional y liderazgo transformacional) y estratégicos (clima de implementación y liderazgo implementador) predicen los determinantes de implementación a nivel terapeuta (conocimiento y actitudes hacia prácticas basadas en evidencia). La metodología fue un estudio de tipo observacional y transversal de 19 agencias de servicio a niños en la Ciudad de Filadelfia, incluyendo 23 sitios, 130 terapeutas, 36 supervisores y 22 administradores ejecutivos. Las variables organizacionales incluyeron características tales como la participación en la iniciativa EBP; factores generales como la cultura organizacional y el clima (Sistema de medición del contexto social organizacional) y el liderazgo transformacional (Liderazgo multifactorial Cuestionario);

utilizaron modelos de regresión de efectos mixtos lineales para estimar las asociaciones entre las variables predictoras (características organizacionales, factores generales y estratégicos) y dependientes (conocimiento y actitudes hacia las EBP). Los resultados obtenidos fueron los médicos en organizaciones más competentes o niveles más altos de liderazgo transformacional (influencia idealizada) tenían un mayor conocimiento de la EBP; por el contrario, los médicos en organizaciones con culturas más resistentes, climas organizacionales más funcionales y climas de implementación caracterizados por niveles más altos de recompensa financiera para los EBP tenían menos conocimiento de los EBP. Se concluye que este estudio proporciona evidencia de la importancia de los determinantes organizacionales generales y estratégicos como predictores del conocimiento y las actitudes hacia los EBP (11).

BRIMHALL Kim C., FENWICK Karissa, FARAHAJAK Lauren R., HURLBURT Michael S., ROESCH Scott C. y AARONS Gregory A. (2016), en Estados Unidos realizaron el siguiente estudio titulado: **“Liderazgo, clima organizacional y carga percibida de la práctica basada en la evidencia en los servicios de salud mental”**. *Objetivo:* examinar las asociaciones de liderazgo transformacional con el clima organizacional y sus asociaciones con la carga percibida del uso de EBP. Los resultados indicaron relaciones significativas entre el liderazgo transformacional y los climas de empoderamiento y desmoralización, y entre el clima desmoralizador y la carga percibida de las EBP. Encontramos

asociaciones indirectas significativas de liderazgo y carga percibida a través del clima organizacional. Los hallazgos sugieren que se necesita más investigación para examinar hasta qué punto mejorar el liderazgo y el clima organizacional puede reducir la carga percibida y el uso de EBP con el objetivo final de mejorar la calidad de la atención (12) .

2.1.2 Nacionales

ESPINOZA CABANILLAS Lizeth Eliana (2018) realizó el siguiente estudio: **“Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca”**. Investigación realizada para optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo *Objetivo:* Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el puesto de Salud Bahía, 2018, La metodología aplicada fue es descriptiva correlacional de diseño no experimental de corte transversal; estuvo conformada por 51 trabajadores la muestra fue censal usando la escala de Likert; se utilizó el SPSS versión 25, asimismo, se presenta la tabla de confiabilidad, utilizándose el estadígrafo de Rho de Spearman, La investigación concluyó que existe relación directa entre liderazgo transformacional y la motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahia Blanca, 2018; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.332, entre las variables (13).

TIPACTI CASTILLO Augusto César (2016) realizó el siguiente estudio: **“Relación entre la percepción del clima organizacional y el Síndrome**

de Burnout en el personal asistencial de un Instituto de Salud de Lima Metropolitana". Tesis sustentada para optar el título de Licenciado en Psicología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia *Objetivo:* Determinar fue relacionar la percepción entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un instituto de salud de Lima Metropolitana. Metodología: El estudio fue no experimental correlacional, utilizando 80 trabajadores, utilizando el cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y String que incluye 9 dimensiones y cuestionario de Síndrome de burnout de Maslach Burnout Inventory (MBI) Para el análisis de los datos se utilizó, inicialmente porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión; además se empleó tablas y gráficos de doble entrada para relacionar las variables, así como la prueba Chi cuadrado. Se obtuvieron como principales resultados que el 48.7% del personal asistencial presentó un nivel alto del síndrome de burnout, mientras que el 38.8% a un nivel medio, el 62.9% del personal asistencial presento un nivel alto en la dimensión de cansancio emocional, el 63.8% presento un nivel alto en la dimensión despersonalización y un 68.8% un nivel bajo en la dimensión de realización profesional. El 67.2% del personal asistencial percibe un clima organizacional negativo, mientras que solo el 36.9% lo percibe de manera positiva. Se encontró relación significativa entre el síndrome de burnout y la percepción del clima organizacional del personal asistencial, con $p = 0.001$ (14).

2.2 Bases teóricas

El campo constituido por el liderazgo incluye un amplio espectro de teorías, definiciones, descripciones y filosofías. Algunos investigadores concluyen que el término probablemente nunca alcance a una definición única (1).

“Se parte de la idea que si puede existir líderes nato, el liderazgo también se debe aprender y puede aprenderse. Lo que se pretende es descubrir el modelo óptimo que represente el liderazgo para confirmar la existencia de unas líneas generales que defina el liderazgo eficaz” (1).

Existe una lucha en las organizaciones para establecer las diferencias entre gerente y líder para buscar el desarrollo de destrezas necesarias. Los líderes son aquellos que buscan cambios basados en valores, ideales e intercambios emocionales. Los gerentes buscan el cumplimiento de las obligaciones contractuales, valoran la estabilidad, orden, la eficiencia; mientras los líderes consideran la flexibilidad, innovación y la adaptación (15)

Tabla N°1.
DIFERENCIAS ENTRE GERENTE Y LIDER

Gerente	Lider
Existe por la autoridad.	Existe por la buena voluntad.
Inspira miedo.	Inspira confianza.
Considera la autoridad un privilegio de mando.	Considera la autoridad un privilegio de servicio.
Sabe cómo se hace las cosas.	Enseña cómo se hace
Se relaciona con los empleados a través de la supervisión, administración y control.	Se relaciona con los empleados a través de la orientación, motivación y reconocimiento.
Comunica planes, objetivos y resultados de corto plazo.	Comunica visión y metas de largo plazo.
Busca resultados.	Busca compromisos.

Fuente: Mencionado por Almudena Alonso Félix

A continuación, se mencionará teorías que dieron origen al presente enfoque:

Los estudios fueron clasificados según el énfasis de las características del líder, sus conductas, su poder e influencia o en factores situacionales.

- Enfoque de los rasgos.
- Enfoque conductual
- Enfoque situacional
- Enfoque o teorías contemporáneas.

Enfoque de rasgos:

Este enfoque tuvo su auge entre los años 1920 y 1950. Se abarca a aquella teoría que sugiere que las características (rasgos) diferencian. Lo que pretenden determinar características personales que parecen estar relacionado con el liderazgo efectivo.

- Ambición y energía.
- Honradez e integridad.
- Madurez emocional.
- Autoconfianza.

El enfoque no ha tenido gran impacto debido a que a la variedad de resultados presentados; además no considera la necesidad de los seguidores y pasa por alto los factores situacionales.

Enfoque conductual:

Se dio entre los años 1950 y 1960; se basa en el análisis de las conductas adoptadas y en relación entre estas y el liderazgo efectivo. La sede principal donde se realizó estudios fue Ohi State University. Se descubrió que los seguidores percibían la conducta del líder en relación con dos categorías independientes.

- **Iniciación de estructura:** Se refiere a las conductas orientadas a la consecución de la tarea que incluye actos como organizar el trabajo, definir roles, obligaciones entre otras.
- **Consideración:** Conductas que tienen como fin el mantenimiento o mejora en las relaciones entre el líder y los

seguidores. Esto requiere de respeto, confianza y creación del clima de familiaridad.

Enfoque situacional:

Frente a los resultados obtenidos de las teorías anteriores los investigadores decidieron considerar otro factor, el de la influencia de las situaciones. Se considera de que diferentes patrones de conducta pueden ser efectivos en diferentes situaciones, pero que una sola conducta no es óptima para todas ellas.

Algunas de las teorías situacionales son:

Teoría de contingencia.- Su creador es Fiedler (1967-1978). Esta teoría sostiene que existe tres variables situaciones que influyen en el hecho de poder lograr un liderazgo efectivo y son las siguiente:

- Las relaciones entre el líder y los seguidores.
- La estructura de tareas.
- El poder ejercido por el líder.

Teoría de las metas.- Evans y House (1971). Sostienen que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndolos de que mediante un esfuerzo considerable se puede lograr resultados valiosos. Concluyendo que los lideres, tendrían:

- La capacidad de guiar a sus supeditados hacia el alcance de las metas.

Teoría de decisión normativa.- Vroom y Yetton (1973). Proponen diferentes procedimientos para tomar decisiones que permitan

derivar instrucciones efectivas según el contexto en que se desarrollen; algunos de estos son:

- Decisiones autocráticas del líder.
- Decisiones autocráticas posteriores a recolectar información.
- Consultas individuales.
- Consultas con el grupo.
- Decisiones grupales.

Teoría de los recursos cognitivos.- Fiedler y García (1987).

Establecen que la posibilidad de que diversas variables situacionales como el estrés interpersonal, el apoyo grupal y la complejidad de las tareas, influyen en que algunos recursos cognitivos como: la inteligencia, experiencia, pericia técnica; afecten el desempeño del equipo.

Teoría de la inteacción.- Wofford (1982).- Líder-ambiente-

seguidor, los efectos de la conducta del líder sobre los trabajadores están mediatizados por las siguientes variables:

- Habilidad para realizar las tareas.
- Motivación hacia las tareas.
- Roles claros y apropiados.

Enfoque o teorías contemporáneas:

Se habla de atributos del liderazgo, liderazgo carismático, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional. Existen investigadores que no abogan por un tipo de liderazgo sino que han estudiado las características de líderes efectivos, tratando de explicar que "no existe la personalidad del líder", y que efectivamente que el liderazgo se puede aprender.

Liderazgo carismático. - Considera tanto los rasgos y la conducta del líder; se da la importancia a las actitudes y percepciones que los seguidores tienen respecto a sus líderes. Aquellos no solo confían en sus líderes, sino que lo idealizan como una figura con características excepcionales. Además, el líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Algunos de los rasgos que destaca son:

- Tener convicciones sólidas.
- Autoconfianza.
- Presentar fuerte anhelo de poder.

Por otro lado las conductas típicas de estos líderes incluyen:

- Mantener la confianza de los seguidores y transmitir entusiasmo.
- Definir metas ideológicas, para consolidar el compromiso de los demás.

Las investigaciones realizadas de este enfoque se basan en los resultados obtenidos a partir de la utilización del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire –MQL-Técnica que evalúa diferentes estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez faire) que ha recibido constantes revisiones técnicas.

Liderazgo transformacional.- Es el enfoque más estudiado y desarrollado en la actualidad. Su principal precursor es Bernard M. Bass (1985). Se entiende el proceso de influencia sobre los seguidores. Este enfoque toma la importancia ya que desarrolla el potencial de los recursos humanos. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen; permite a sus seguidores afrontar con éxito situaciones de conflicto o estrés, brindando seguridad y tolerancia ante la incertidumbre y es capaz de responder a distintas situaciones. Este estilo es de especial utilidad en situaciones de cambio como en el enfoque situacional pero con un rasgo superior de conductas.

2.2.1 Liderazgo en salud:

El éxito de los líderes en salud y también el de sus seguidores dependen de qué tan bien pueden leer el horizonte, anticipar el futuro de medicina y tomar decisiones que tengan éxito el llevar a sus grupos e instituciones a ese futuro (16).

2.2.2 Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns

El modelo de liderazgo transformacional de Bernard Bass (1981) (4), habla de "liderazgo transformacional" como opuesto al "liderazgo transaccional" que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan.

De acuerdo con Bass y Avolio (1990), tales líderes logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos y son una fuente de inspiración; pueden satisfacer las perspectivas de cada uno de los trabajadores y estimularlos intelectualmente.

Estos factores representan los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional.

1. Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático): Líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores, obteniendo esfuerzo extra requerido por los trabajadores logrando niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

2. Consideración Individualizada. Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores., para atenderlas de manera individual; en ocasiones delegan, entrenan,

aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad (7).

3. Estimulación Intelectual: Los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición así como una lógica más formal para solucionar los problemas, esto permite que los empleados desarrollen y usen sus propias perspectivas e innovativas para el análisis del problema y las estrategias para solucionarlos.

4. Liderazgo Inspiracional: Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo, entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. (Bass, 1985; Burns, 1978).

De acuerdo a Bass, "los problemas, cambios, inseguridades, y organización flexible llaman a líderes con visión, seguridad, y determinación para sumar esfuerzos (17).

Este tipo de liderazgo ocurre cuando el líder cambia a sus subordinados en 3 formas:

- Hacerlos conscientes de que tan importante es su trabajo para la organización para que se alcancen las metas.

- Hacerlos conscientes de sus propias necesidades para su crecimiento personal, desarrollo y logro.
- Motivarlos para que trabajen bien, y que piensen no sólo en su beneficio personal sino en el de toda la organización.

Bass notó que un auténtico líder transformacional está sustentado en fundamentos decorosos, los cuales se componen de cuatro elementos:

1. Influencia idealizada.
2. Motivación inspiracional.
3. Simulación intelectual.
4. Consideración individualizada.

Tres aspectos morales a tomar en cuenta son:

- El carácter moral del líder.
- Los valores éticos encajados, articulados y programados en la visión del líder, los cuales los seguidores los abrazarán o los rechazarán.
- La ética en los procesos de escogencia y su respectiva moralidad, que tanto líderes como seguidores comprometen colectivamente perseguir.

2.2.3 Teorías de la Organización

2.2.3.1 Teoría del Clima Organizacional según LIKERT.

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los

subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben (17).

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción:

1. **Variables Causales:** Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.
2. **Variables Intermedias:** Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones, son de importancia porque constituyen los procesos organizacionales.
3. **Variables Finales:** Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos, tales como productividad, ganancia y pérdida.

Likert diseñó su cuestionario considerando aspectos como: (a) método de mando: manera en que se dirige el liderazgo para

influir en los empleados, (b) características de las fuerzas motivacionales: estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades; (c) características de los procesos de comunicación referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y como se llevan a cabo; (d) características del proceso de influencia referido a la importancia de la relación supervisor – subordinado para establecer y cumplir los objetivos; (e) características del proceso de toma de decisiones; pertinencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones así como la distribución de responsabilidades; (f) características de los procesos de planificación: estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales; (g) características de los procesos de control, ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales; (h) objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referidos a la planificación y formación deseada.

El modelo de Likert es utilizado en una organización que cuentan con un punto de partida para determinar (a) el ambiente que existe en cada categoría; (b) el que debe prevalecer; (c) los cambios que se deben implantar para derivar el perfil organizacional deseado.

2.2.3.2 Teoría del Clima Organizacional según ROOBINS (2002) y su postulación (2001).

Este enfoque se refiere que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

2.2.3.3 Teoría del Clima Organizacional según HALPIN Y CROFTS.

Citados por DESSLER (1993), basado en ocho dimensiones, las cuales fueron determinadas a través de un estudio realizado en una escuela pública, de esas ocho dimensiones, cuatro apoyaban al cuerpo docente y cuatro al comportamiento del Director; estas dimensiones son: desempeño, implicación del personal docente en su trabajo, obstáculos; sentimiento del personal docente al realizar las tareas rutinarias, intimidad: percepción del personal docente de relacionado con la posibilidad de sostener relaciones amistosas con sus iguales; espíritu: satisfacción de las necesidades sociales de los docentes; actitud distante: comportamientos formales e

informales del director donde prefiere atenerse a las normas establecidas antes de entrar a una relación con sus docentes; importancia de la producción; comportamientos autoritarios y centrados en la tarea del director; confianza, esfuerzos del director para motivar al personal docente y consideración: referido al comportamiento del director que intenta tratar al personal docente de la manera más humana.

Para los efectos de este estudio se tomará como punto de referencia la teoría de Likert, por ser la teoría más explícita que se pudo encontrar en la revisión bibliográfica sobre el clima organizacional.

2.3 Bases Conceptuales:

Líder:

a) En el caso de una PERSONA: "Líder es aquella persona que influencia a un grupo de personas para el logro de una Meta".

b) En el caso de una ORGANIZACIÓN: "Líder es aquella organización que demuestra con hechos que tiene la posición superior o dominante en su campo"

Estilos de liderazgo:

De acuerdo con John Gardner, en Sobre liderazgo, "El liderazgo es el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus

seguidores". Si aceptamos esa definición, entonces el estilo de liderazgo es la manera en que ese proceso se lleva a cabo.

Organización es:

“un constructo social, en el cual sus partes interactúan entre ellas con el propósito de lograr un objetivo en común, a través de la división del trabajo y de funciones, en el que existen múltiples niveles en la toma de decisiones y cuyos componentes o subsistemas puede ser organizaciones subsidiarias, grupos y personas individuales. Las organizaciones por pequeñas que sean siempre tienen al menos dos niveles de decisiones estratégico y operativo. Miller (1978 citado por Redlich, Trautmann 1996).

a. FOREHAND Y GILMER. Estos investigadores definen el clima organizacional como “ el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman”

b. LITWIN Y STRINGER. Para ellos el clima son “los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”

El clima organizacional es uno de los factores estratégicos para el éxito de la gestión institucional, paralelo a la organización formal, tan o más importante que ella, y que influye significativamente, de manera positiva o negativa, en la realización de las actividades institucionales, lo constituye una serie de comportamientos y modelos conductuales demostrados por los miembros de una organización.

2.4 Definición de Términos Básicos

Liderazgo: “Variable que hace referencia al proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. El líder ha de conseguir que su equipo “le siga”, que confíe en él, que realice las tareas con convicción porque realmente cree en lo que dice, y no tanto en hacerlo simplemente “porque es mi jefe y por eso me pagan” (1).

Líder eficaz: “Es considerado una persona sincera, ambiciosa, y entrega, comprometida con su trabajo y que a la vez transmite positividad” (1).

Clima Organizacional: “Es un factor clave para el desarrollo de las organizaciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización” (17).

Interés por las personas que lidera: El líder se preocupa verdaderamente por las personas que lidera, respeta y se pone en su lugar y buscar el bien (1).

Visión de futuro: El líder es que es capaz de establecer un rumbo, un objetivo a largo plazo, y que sabe transmitir esa necesidad de trabajar para lograrlo (1).

Capacidad de aprender y hacer aprender: “El líder siempre necesita aprender porque los retos a los que se enfrenta cambia continuamente, y al mismo tiempo hacer que sus seguidores aprendan. Y no olvidarse de ellos concentrándose únicamente en uno mismo” (1).

Competencias: “Los líderes no deben olvidar que por mucho interés que muestran en las personas, o por mucha visión de futuro, se les exige responsabilidad, trabajo, toma de decisiones, cumplir objetivos, solucionar problemas y realizar cambios si son necesarios ” (1).

Compromiso: “El líder tiene que tener un fuerte compromiso con los objetivos y con los seguidores, ello exige esfuerzo, constancia, autodisciplina” (1).

Sinceridad: “El líder ha de ser sincero consigo mismo y con sus seguidores, ha de tener credibilidad, lo cual muchas veces supone un reto” (1).

Ambición: El líder ha de anhelar de conseguir objetivos atractivos sacrificándose por ello y ser capaz de asumir riesgos si se presenta una oportunidad (1).

Conocimiento de sí mismo: El líder debe conocer las propias necesidades, debilidades, fortalezas, y así averiguar hasta donde se puede llegar (1).

Entusiasmo: “El líder eficaz debe contagiar ganas de hacer las cosas, positividad, ilusión lo cual favorece enormemente el ambiente laborar. No quiere decir que no se acepten los contratiempos, o las malas noticias, sino que supone una manera de afrontar las circunstancias. También el líder es capaz de transmitir este estado” (1).

Comportamiento organizacional: “Es definida como la que permite el estudio sistemático de los actos y actitudes que las personas muestran en las organizaciones” (18).

Estructura organizacional: “Se refiere a los sistemas formales (normas y procedimientos) que regulan el desarrollo del trabajo. Es un ordenamiento dinámico cambiante, que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización, para asegurarse que este logre sus propósitos sociales” (18).

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 (18).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General.

El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud; Callao-2019.

3.1.2 Hipótesis Específicas.

- a) El liderazgo se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.
- b) El análisis y medición del liderazgo se relaciona significativamente con la estructura organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.
- c) El liderazgo se relaciona significativamente con el estilo de dirección percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

3.2 Definición conceptual de variables.

V₁: Liderazgo

Tiene interés, visión, capacidad de aprendizaje, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo.

V₂: Clima Organizacional

Clima organizacional: comportamiento, estructura organizacional y estilo de dirección. Se define en base a las percepciones que tienen los trabajadores en cuanto a las características de su ambiente laboral y de qué forma estas los afectan al momento de realizar sus labores (3).

3.3 Operacionalización de la variable.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Liderazgo.	Tiene interés, visión, capacidad de aprendizaje, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo	Interés	<ul style="list-style-type: none"> - Responde a necesidades. - Respetuoso - Grato. - Justo - Brinda confianza 	Ordinal
		Visión	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene una visión. - Comunica. - Inspira. - Consigue objetivos 	Ordinal
		Capacidad de aprender	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra interés. - Enseña. - Reconoce sus defectos. 	Ordinal
		Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones. - Soluciona conflictos. 	Ordinal
		Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Se esfuerza en las tareas. - Es ejemplo. - Conseguí objetivos. 	Ordinal
		Sinceridad	<ul style="list-style-type: none"> - Sincero. - Honesto. - Goza de credibilidad. 	Ordinal
		Ambición	<ul style="list-style-type: none"> - Aspira objetivos. - Ambicioso. - Sacrifica. 	Ordinal
		Conocimiento de sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce sus limitaciones. - Sabe lo que quiere. 	Ordinal
		Entusiasmo	<ul style="list-style-type: none"> - Confía. - Comunica. 	Ordinal

			- Posee imagen positiva.	
		Liderazgo	- Buen líder. - Realiza trabajo antes de lo establecido	Ordinal
V2:Clima Organizacional	Clima organizacional: comportamiento, estructura organizacional y estilo de dirección	Comportamiento organizacional	- Motivación	Ordinal
			- Comunicación	Ordinal
			- Relaciones interpersonales y de trabajo	Ordinal
		Estructura organizacional	- Funcionamiento	Ordinal
			- Condiciones de trabajo	Ordinal
			- Estímulo al desarrollo organizacional	Ordinal
		Estilo de dirección	- Liderazgo	Ordinal
			- Participación	Ordinal
			- Solución de conflictos	Ordinal
			- Trabajo en equipo	Ordinal

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de investigación

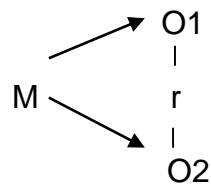
4.1.1 Tipo de Investigación

Se trata de una investigación aplicada de enfoque cuantitativo (Hernández 2014). Porque los resultados obtenidos se darán después de someter los datos de manera científica y son susceptibles a medición estadística. La recolección de datos será posterior al proyecto siendo prospectivo y según la forma de recogida será transversal (19).

4.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación no experimental transversal por haberse realizado en un solo momento observando el fenómeno tal como se da en su contexto natural, analizar la interrelación de dos variables en una misma muestra (19).

El *diseño* se esquematiza de la siguiente manera:



M = Muestra del profesional de enfermería.

r= Es la correlación entre las variables observadas.

O_1 = Son las observaciones y mediciones de la variable 1 Estilos de Liderazgo.

O_2 = Son las observaciones y mediciones de la variable 2 Clima Organizacional.

A los profesionales de enfermería se les aplicó un cuestionario de cada una de las variables, con el objetivo de describir la relación entre las dos en un momento determinado.

4.2. Método de investigación

Método deductivo, por tratarse de una investigación cuantitativa; donde se utilizó la recolección y análisis de datos para probar las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación (Hernández et al, 2014; p.5).

4.3. Población y muestra

La población de estudio fue finita, porque se conocía el tamaño, formado por un número limitado de elementos (20); ya que estuvo constituida por N= 124 profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao – 2019.

Conformado por los siguientes redes:

Red de salud Bonilla La Punta.

Red de salud Bepeca.

Red de salud Ventanilla.

Desde la perspectiva de la teoría del muestreo, cada elemento de la población puede ser seleccionada para una muestra.

El plan que se utilizó fue de muestreo probabilístico, **“ya que están diseñadas para aumentar la representatividad y disminuir la variación o sesgo sistemático en estudios cuantitativos y de resultado”** (21).

Se usó el muestreo aleatorio simple, ya que se extrajo a los individuos al azar de la base de datos (22).

Para el presente estudio se utilizó el muestreo aleatorio simple usando el paquete de Excel.

Para la muestra se utilizó la siguiente fórmula.

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

Z =1.96	Constante según el nivel de confianza de 95%.
P =0.5	Proporción esperada.
q =0.5	Complemento de p.
N =124	Población.
e =0.05	Error de precisión.
N-1=123	

$$n = \frac{124*1.96^2 *0.5*0.5}{0.05^2(123)+1.96^2 *0.5*0.5} = 94$$

Criterios de inclusión

Todos los profesionales de enfermería nombrados que se encontraron en la nómina entregada por la oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos humanos.

- **Criterios de exclusión**

Los profesionales de enfermería que se encontraron de vacaciones, CAS, destaque y quienes no desearon participar.

4.4. Lugar del estudio y periodo desarrollado.

El estudio se desarrolló en la Dirección Regional de Salud Callao.

4.5. Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información.

Se seleccionó de manera aleatoria del listado otorgado por la oficina de Recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Callao; luego de manera voluntaria se dio la recolección de datos a través de los cuestionarios. El proceso se dio en unas varias sesiones posteriores a las reuniones mensuales (del 2019), llevándose a cabo en la misma área de trabajo, teniendo una duración de 30 minutos por aplicación de ambos instrumentos.

Los instrumentos utilizados serán los siguientes:

- Cuestionario de liderazgo.
- Cuestionario de Clima organizacional.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para el procesamiento de la información y análisis de los datos se procedió de la siguiente manera:

Se creó una base de datos con la información recabada procedente de las hojas de respuesta de ambos instrumentos y se procedió a la realización del vaciado en el programa de Excel 2010; luego se aplicó el análisis estadístico respectivo con minitab 19 y algunos datos fueron analizados con el paquete estadístico SPSS.

Para analizar la correlación entre dos variables se empleará la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, cuyos resultados se expresan en cuadros considerando las correlaciones, las probabilidades y nivel de significancia Estadística (valor de $p < 0.05$).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Resultados de la encuesta

Tabla N°5.1.1

DISTRIBUCIÓN SEGÚN EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO – 2019

EDAD	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
20-30	25	26,6	26,6
31-40	37	39,4	66,0
41-50	21	22,3	88,3
51-60	10	10,6	98,9
>60	1	1,1	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Del total de entrevistados prevaleció la edad de los trabajadores de 31 a 40 años con el 39.4%, seguido del 25% de 20-30 años, mientras que un 21 % de 41 a 50 años de edad.

Tabla N°5.1.2

**DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO DE LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO – 2019**

SEXO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
FEMENINO	89	94,7	94,7
MASCULINO	5	5,3	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Del total de entrevistados se observa que los profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao – 2019 son de sexo femenino con el 94.7% y mientras que un 5.3 % de sexo masculino.

Tabla N° 5.1.3

**DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESPECIALIDAD DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO –
2019**

ESPECIALIDAD	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NO	48	51,1	51,1
SI	46	48,9	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la tabla N° 5.1.3; que el 51.1% de los profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao – 2019 no tienen especialidad, mientras que el 48.9% ha realizado una especialidad.

Tabla N°5.1.4

DISTRIBUCIÓN SEGÚN POSGRADO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO – 2019

E. POSGRA.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NO	80	85,1	85,1
SI	14	14,9	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Base de datos según la encuesta realizada.

Se observa en la tabla N° 5.1.4; de los profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao -2019 el 85.1% no ha tienen estudios de posgrado y un 14.9% tiene estudios de posgrado.

Tabla N°5.1.5

**DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD. CALLAO – 2019**

T. SERVICIO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
< 5 AÑOS	41	43,6	43,6
5-10	29	30,9	74,5
11-20	14	14,9	89,4
>20	10	10,6	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Base de datos según la encuesta realizada.

Se observa en la tabla N° 5.1.5; de los profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao – 2019, el 43.6% tienen menor a 5 años de tiempo de servicio; seguido de un 30.9% de 5 a 10 años de servicio, un 14.9% de 11 a 20 años de servicio, mientras que un 10.6% mayor a 20 años de servicio.

Tabla N°5.1.6

DISTRIBUCIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO – 2019

E. CIVIL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SOLTERO	42	44,7	44,7
CASADO	36	38,3	83,0
CONVIVIENTE	10	10,6	93,6
SEPARADA/O	6	6,4	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Base de datos según la encuesta realizada.

Se observa en la tabla N° 5.1.6; de los profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao – 2019, el 44,7% tiene el estado civil de soltero, seguido del 38.3% son casados, un 10.6% son convivientes, mientras un 6.4% son separados.

Tabla N°5.1.7

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO – 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Eficaz	41	43,6	43,6	43,6
Ineficaz	1	1,1	1,1	44,7
Medianamente eficaz	52	55,3	55,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

La muestra de estudio corresponde a 94 profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao; de las cuales el 55.3% percibe que existe un liderazgo medianamente eficaz, seguido por un 43.6% que percibe que hay un liderazgo eficaz, mientras que el 1.1% percibe que existe un liderazgo ineficaz.

Tabla N°5.1.8

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD. CALLAO - 2019**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	45	47,9	47,9	47,9
	En riesgo	49	52,1	52,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de las encuestas.

Se observa en la tabla N° 5.1.8; que el 52.1% de los profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao – 2019 perciben que existe riesgo en el clima organizacional, mientras que el 47.9% percibe que hay un adecuado clima organizacional.

Tabla N°5.1.9

**PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN SU DIMENSIÓN AMBICIÓN DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD. CALLAO -2019**

AMBICIÓN	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficaz	39	41,5	41,5
Ineficaz	2	2,1	43,6
Medianamente eficaz	53	56,4	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Del resultado obtenido se observa que del total de profesionales de enfermería evaluados el 56.4% que percibe un liderazgo medianamente eficaz en la dimensión ambición, seguido por un 41 % percibe que hay un liderazgo eficaz, mientras un 2.1% percibe que existe un liderazgo ineficaz en la dimensión ambición.

Tabla N°5.1.10

**PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN SU DIMENSIÓN COMPROMISO
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL
DE SALUD. CALLAO -2019**

COMPROMISO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficaz	38	40,4	40,4
Ineficaz	4	4,3	44,7
Medianamente eficaz	52	55,3	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Resultados de las encuestas.

Del resultado obtenido se observa que del total de profesionales de enfermería evaluados el 55.3% percibe un liderazgo medianamente eficaz en la dimensión compromiso, seguido por un 40,4 % que percibe que hay un liderazgo eficaz, mientras que aun el 4.3% percibe que existe un liderazgo ineficaz en su dimensión compromiso.

Tabla N°5.1.11

**PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD DE
APRENDER DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO -2019**

CAPACIDAD DE APRENDER	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficaz	38	40,4	40,4
Ineficaz	5	5,3	45,7
Medianamente eficaz	51	54,3	100,0
Total	94	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Se observa del total de los profesionales encuestados el 54.3% percibe un liderazgo medianamente eficaz en la dimensión capacidad de aprender, seguido por un 40.4% quienes perciben que existe un liderazgo eficaz y un 5.3% perciben que hay un liderazgo ineficaz en su dimensión de capacidad de aprender.

Tabla N°5.1.12

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN SU DIMENSIÓN
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO -
2019**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	53	56,4	56,4	56,4
	En riesgo	41	43,6	43,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Del resultado de observa del total de profesionales el 56.4% percibe un clima organizacional adecuado en la dimensión comportamiento organizacional y un 43.6% percibe un clima organizacional en riesgo en su dimensión comportamiento organizacional.

Tabla N°5.1.13

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN SU DIMENSIÓN
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO - 2019**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	40	42,6	42,6	42,6
En riesgo	53	56,4	56,4	98,9
Inadecuado	1	1,1	1,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que de los profesionales encuestados el 56.4 % percibe el clima organizacional en riesgo en su dimensión estructura organizacional, seguido por un 42.6% quienes perciben clima organizacional adecuado en la dimensión estructura organizacional y un 1.1 % percibe un clima organizacional inadecuado en su dimensión estructura organizacional.

Tabla N°5.1.14

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN SU DIMENSIÓN
ESTILO DE DIRECCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD. CALLAO - 2019**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	44	46,8	46,8	46,8
En riesgo	49	52,1	52,1	98,9
Inadecuado	1	1,1	1,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Del resultado obtenido del total de profesionales encuestados se observa que el 52.1% percibe un clima organizacional en riesgo en su dimensión estilo de dirección, seguido por un 46.8% quienes perciben un clima organizacional adecuado en su dimensión estilo de dirección y un 1.1% percibe un clima organizacional inadecuado.

5.2. Resultados inferenciales:

Se usó el Coeficiente de Correlación de Pearson codificado de las puntuaciones de Liderazgo y Clima Organizacional para determinar las posibles relaciones.

$$R = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

$$S_{xy} = \text{Cov}(x,y) = M(x,y) - M(x) M(y)$$

S_{xy}: Covarianza

S_x: Desviación estándar de X

S_y: Desviación estándar de y

Considerando si $P = \text{Sig} < 0.05$ existe una relación significativa

Tabla N° 5.2.1

**LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD; CALLAO-2019.**

LIDERAZGO	CLIMA ORGANIZACIONAL	
	R	Sig. P
Interés	0,272	0,008*
Visión	0,356	0,000*
Capacidad de aprender y hacer aprender	0,278	0,007*
Competencias	0,451	0,000*
Compromiso	0,386	0,000*
Sinceridad	0,431	0,000*
Ambición	0,260	0,012*
Conocimiento de sí mismo	0,295	0,004*
Entusiasmo	0,426	0,000*
Liderazgo	0,506	0,000*

Fuente: Base de datos

Del resultado obtenido podemos observar que los valores de P son < 0.05 , por lo tanto las relación entre interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Clima Organizacional, es decir una relación importante que influye considerablemente.

Tabla N° 5.2.2

**LIDERAZGO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
PERCIBIDO POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, CALLAO-2019.**

LIDERAZGO	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
	R	Sig. P
Interés	0,278	0,007*
Visión	0,399	0,000*
Capacidad de aprender y hacer aprender	0,333	0,001*
Competencias	0,453	0,000*
Compromiso	0,418	0,000*
Sinceridad	0,460	0,000*
Ambición	0,251	0,015*
Conocimiento de sí mismo	0,325	0,001*
Entusiasmo	0,427	0,000*
Liderazgo	0,449	0,000*

Fuente: Base de datos

Al calcular los Coeficientes de Correlación de Pearson se puede observar que su significación es considerable, pues los valores de P son < 0.05 ; por lo tanto se puede decir que interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Comportamiento Organizacional.

Tabla N° 5.2.3.

**LIDERAZGO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO
POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD, CALLAO-2019.**

LIDERAZGO	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
	R	Sig. P
Interés	0,214	0,038*
Visión	0,233	0,024*
Capacidad de aprender y hacer aprender	0,170	0,100*
Competencias	0,303	0,003*
Compromiso	0,361	0,000*
Sinceridad	0,307	0,003*
Ambición	0,254	0,013*
Conocimiento de sí mismo	0,176	0,089
Entusiasmo	0,298	0,004*
Liderazgo	0,432	0,000*

Fuente: Base de datos

Al calcular los Coeficientes de Correlación de Pearson se puede observar que su significación es considerable, pues los valores de P son < 0.05 ; por lo tanto se puede decir que interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con la Estructura Organizacional.

Tabla N° 5.2.4.
LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN PERCIBIDO POR EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD, CALLAO-2019.

LIDERAZGO	ESTILO DE DIRECCIÓN	
	R	Sig. P
Interés	0,259	0,012*
Visión	0,346	0,001*
Capacidad de aprender y hacer aprender	0,263	0,010*
Competencias	0,471	0,000*
Compromiso	0,314	0,002*
Sinceridad	0,419	0,000*
Ambición	0,224	0,030*
Conocimiento de sí mismo	0,301	0,003*
Entusiasmo	0,436	0,000*
Liderazgo	0,506	0,000*

Fuente: Base de datos

Al calcular los Coeficientes de Correlación de Pearson se puede observar que su significación es considerable, pues los valores de P son < 0.05 ; por lo tanto se puede decir que interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Estilo de Dirección

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de la hipótesis

$$R = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

6.1.1 Hipótesis General:

El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud; Callao-2019.

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación significativamente entre Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud; Callao-2019.

Hipótesis alterna (H₁):

Existe relación significativa entre Liderazgo y clima organizacional.

Nivel significancia estadística:

Se trabajó con coeficiente de correlación de Pearson, porque se tomó las puntuaciones de las variables Liderazgo y Clima Organizacional, que son valores cuantitativos por lo tanto el estadístico a usar que cuantifica para ver la relación y decir si la relación es importante.

Estadística de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Pearson.

S_{xy}: Covarianza

S_x: Desviación estándar de X

S_y: Desviación estándar de y

Análisis estadístico:

	C. Correlación Pearson	P = Sig
Liderazgo - Clima Organizacional	0,453	0,000

Fuente: Datos obtenidos por encuesta.

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 45% entre Liderazgo y Clima Organizacional pues el valor $P= 0.00$ menor que 0.05.

Conclusión:

Todos los factores de la dimensión de Liderazgo se relacionan significativamente con el Clima Organizacional; es decir acepta la hipótesis general.

El valor de dependencia es positiva ya que C. Pearson es 0.453.

6.1.2 Hipótesis Específicas:

- **Hipótesis Especifica 1**

El liderazgo se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre Liderazgo y el comportamiento organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

Hipótesis alterna (H1):

Existe relación significativa entre Liderazgo y el comportamiento organizacional

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ($p < 0.05$).

Obteniendo lo siguiente:

Análisis estadístico:

	C. Correlación Pearson	P = Sig
Liderazgo – Comportamiento Organizacional	0.470	0,000

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 47% es decir adecuadamente entre el Liderazgo y Comportamiento Organizacional pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación positiva de 0.470 lo cual resultó significativo se acepta la hipótesis alterna.

- **Hipótesis Especifica 2**

El análisis y medición del liderazgo se relaciona significativamente con la estructura organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre Liderazgo y estructura organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

Hipótesis alterna (H1):

Existe relación significativa entre Liderazgo y estructura organizacional

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ($p < 0.05$).

Análisis estadístico:

	C. Correlación Pearson	P = Sig
Liderazgo – Estructura Organizacional	0.338	0,001

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 33% es decir adecuadamente entre el Liderazgo y Estructura Organizacional; pues el valor de $P = 0.001$ menor a 0.05

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación positiva de 0.338, lo que evidencia que existe relación entre Liderazgo y Estructura Organizacional que es una dimensión de Clima Organizacional.

Se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna.

- **Hipótesis Específica 3**

El liderazgo se relaciona significativamente con el estilo de dirección percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación significativa entre Liderazgo y estilo de dirección percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019.

Hipótesis alterna (H₁):

Existe relación significativa entre Liderazgo y estilo de dirección

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ($p < 0.05$).

Análisis estadístico:

	C. Correlación Pearson	P = Sig
Liderazgo – Estilo de Dirección	0.439	0,000

Decisión Estadística:

Como el valor obtenido es 43% existe una relación significativa es decir que es adecuada entre el Liderazgo y Estilo de Dirección; pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05.

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación positiva de 0.439, lo que evidencia que existe relación entre Liderazgo y Estilo de Dirección que es una dimensión de Clima Organizacional; es decir el liderazgo eficaz contribuye al adecuado Clima Organizacional.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En la tabla 5.1.7 prevaleció que un 55.3 % percibe que existe un liderazgo medianamente eficaz seguido por un 43.6 % que percibe que hay un liderazgo eficaz, mientras que el 1.1% percibe que existe un liderazgo ineficaz.

Al contrastar con el estudio de MENG Juan, BERGER Bruce K. quienes utilizaron una encuesta en línea de 838 profesionales, los resultados confirmaron el fuerte impacto que la cultura organizacional

y el desempeño del líder podrían tener en el compromiso laboral, la confianza y la satisfacción laboral de los profesionales de relaciones públicas. Más importante aún los resultados revelaron los importantes efectos mediadores conjuntos del compromiso y la confianza en la satisfacción de los profesionales, cuando se logró una cultura organizacional de apoyo y un excelente desempeño del líder (8).

En la tabla 5.1.8 se observa que el 52.1% de los profesionales de enfermería que laboran en la Dirección Regional de Salud Callao – 2019 perciben que existe riesgo en el clima organizacional, Segredo Pérez María; menciona que el Clima Organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo de las organizaciones y sus estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento, por tanto es importante medir factores orientados a los comportamientos, los elementos estructurales y los estilos de dirección (18).

En la tabla 5.1.9 se tiene que del total de profesionales de enfermería evaluados el 56.4% que percibe un liderazgo medianamente eficaz en la dimensión ambición, seguido por un 41 % percibe que hay un liderazgo eficaz, mientras un 2.1% percibe que existe un liderazgo ineficaz en la dimensión ambición.

WANG Hai Jiang, DEMEROUTI Evangelia, LE BLANC Pascale. Recopilaron datos en 185 días de subordinados y supervisores; los hallazgos sugieren que el liderazgo transformacional se asocia con

una mayor creación de trabajos de expansión (búsqueda de recursos y desafíos) a través de la adaptabilidad, particularmente para empleados con menor identificación organizacional. Se concluye que el liderazgo transformacional es un antecedente importante de la adaptabilidad y proactividad de los empleados en el trabajo (9).

En la tabla 5.1.11 Se observa del total de los profesionales encuestados el 54.3% percibe un liderazgo medianamente eficaz en la dimensión capacidad de aprender, seguido por un 40.4% quienes perciben que existe un liderazgo eficaz y un 5.3% perciben que hay un liderazgo ineficaz en su dimensión de capacidad de aprender.

Vroom y Yetton (1973). Proponen diferentes procedimientos para tomar decisiones que permitan derivar instrucciones efectivas según el contexto en que se desarrollen; algunos de estos son consultas individuales, grupales y decisiones grupales. Entonces el líder también tiene que estar en constante aprendizaje debido a que las organizaciones son cambiantes.

En la tabla 5.1.12 Del resultado de observa del total de profesionales el 56.4% percibe un clima organizacional adecuado en la dimensión comportamiento organizacional y un 43.6% percibe un clima organizacional en riesgo en su dimensión comportamiento organizacional.

POWELL Byron J. et al., en su estudio titulado: “¿Las medidas generales y estratégicas del contexto organizacional y el liderazgo

están asociadas con el conocimiento y las actitudes hacia las prácticas basadas en evidencia en entornos públicos de salud conductual? Un estudio observacional transversal”. Cuyo Objetivo fue examinar si los factores de nivel organizacional generales (cultura organizacional, clima organizacional y liderazgo transformacional) y estratégicos (clima de implementación y liderazgo implementador) predicen los determinantes de implementación a nivel terapeuta (conocimiento y actitudes hacia prácticas basadas en evidencia). Fue un estudio de tipo observacional y transversal de 19 agencias de servicio a niños en la Ciudad de Filadelfia, incluyendo 23 sitios, 130 terapeutas, 36 supervisores y 22 administradores ejecutivos; Los resultados obtenidos fueron los médicos en organizaciones más competentes o niveles más altos de liderazgo transformacional (influencia idealizada) tenían un mayor conocimiento de la EBP; por el contrario, los médicos en organizaciones con culturas más resistentes, climas organizacionales más funcionales y climas de implementación caracterizados por niveles más altos de recompensa financiera para los EBP tenían menos conocimiento de los EBP. Se concluye que este estudio proporciona evidencia de la importancia de los determinantes organizacionales generales y estratégicos como predictores del conocimiento y las actitudes hacia los EBP (11).

En la tabla 5.1.13 Se observa que de los profesionales encuestados el 56.4 % percibe el clima organizacional en riesgo en su dimensión

estructura organizacional, seguido por un 42.6% quienes perciben clima organizacional adecuado en la dimensión estructura organizacional y un 1.1 % percibe un clima organizacional inadecuado en su dimensión estructura organizacional.

Según la teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

En la Tabla N° 5.2.2, al calcular los Coeficientes de Correlación de Pearson se puede observar que su significación es considerable, pues los valores de P son < 0.05 ; por lo tanto, se puede decir que interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Comportamiento Organizacional.

YUE Cen April, MEN Linjuan Rita, FERGUSON Mary Ann. En su estudio investigaron la interacción entre el liderazgo transformacional, la comunicación transparente y la confianza organizacional, y su impacto en la apertura al cambio de los empleados. Los hallazgos sugirieron que el liderazgo transformacional y la comunicación transparente se asociaron positivamente con la confianza organizacional de los empleados, lo que a su vez influyó

positivamente en la apertura de los empleados al cambio. Se discutieron las contribuciones teóricas y administrativas del estudio (10).

En la Tabla N° 5.2.3 De los resultados obtenidos del total de profesionales encuestados, al calcular los Coeficientes de Correlación de Pearson se puede observar que su significación es considerable, pues los valores de P son < 0.05 ; por lo tanto se puede decir que interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con la Estructura Organizacional.

En la Teoría del Clima Organizacional según HALPIN Y CROFTS.; Citados por DESSLER (1993), basado en ocho dimensiones, las cuales fueron determinadas a través de un estudio realizado en una escuela pública, de las cuales concluyen que los: comportamientos formales e informales del director donde prefiere atenerse a las normas establecidas antes de entrar a una relación con sus docentes; importancia de la producción; comportamientos autoritarios y centrados en la tarea del director; confianza, esfuerzos del director para motivar al personal docente y consideración.

En la Tabla N° 5.2.4 de los resultados obtenidos del total de profesionales encuestados al calcular los Coeficientes de Correlación de Pearson se puede observar que su significación es considerable,

pues los valores de P son < 0.05 ; por lo tanto se puede decir que interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Estilo de Dirección.

Según la teoría del Clima Organizacional según ROOBINS (2002) y su postulación (2001). La percepción que tiene el trabajador de los factores organizacionales existentes depende en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

6.3 Responsabilidad ética

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se consideró las recomendaciones éticas y Principios Básicos de Belmont (1979). Respetando el principio de autonomía, considerando a los profesionales capaces de comprender los beneficios y los riesgos del estudio, considerando el consentimiento ya que todo investigador tiene que indicar la competencia de los sujetos y el procedimiento que se utilizó para obtener el consentimiento informado (22).

- Se comunicó a los profesionales de enfermería que se respetara el principio de autonomía y protección a los datos.
- El trabajo fue expuesto ante la comisión de Ética de la Dirección Regional de Salud siendo aprobado con el objetivo de buscar la beneficencia y mejorar el liderazgo, clima organizacional.

CONCLUSIONES

- a) Al aplicar coeficiente de Correlación de Pearson se tiene que la relación en 45% es decir significativa entre estas dos variables Liderazgo y Clima Organizacional ya que el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05

- b) Al aplicar coeficiente de Correlación de Pearson se tiene relaciona en 47% por ello se concluye que el Liderazgo se relaciona con el comportamiento organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019; porque el valor $P = 0.001$ menor a 0.05 .

- c) Al aplicar coeficiente de Correlación de Pearson el valor obtenido es 33% el liderazgo se relaciona con la estructura organizacional percibido por el profesional de enfermería de manera significativa; pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05 .

- d) Después de aplicar coeficiente de Correlación de Pearson el valor obtenido es 43% el liderazgo se relaciona con el estilo de dirección percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019, ya que el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05 .

RECOMENDACIONES

- a) Establecer políticas regionales en la instauración de estándares e indicadores en el ejercicio del liderazgo eficaz en el personal de salud.

- b) Que las instituciones educativas en los diferentes niveles implementen dentro de la malla curricular asignaturas que permitan desarrollar el liderazgo eficaz.

- c) Las autoridades de las entidades públicas y privadas implementen capacitaciones para fomentar el desarrollo del liderazgo eficaz y contribuir al adecuado clima organizacional.

- d) A realizar más trabajos de investigación en los diferentes niveles de salud con esta nueva perspectiva de liderazgo eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Félix AA, Tejedor AP. ANÁLISIS Y MEDICIÓN DEL LIDERAZGO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR AUTOMOCIÓN Y PROPUESTAS DE DESARROLLO [Internet] [Proyecto Fin de Carrera]. [España]: Universidad de Zaragoza; 2010. Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/4987/files/TAZ-PFC-2010-158.pdf>
2. Moran A. Liderazgo en la función directiva Mc-Graw-Hill, México (2007)
3. Serrano Orellana BJ, Portalanza Ch. A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Noviembre. 2014; 5 (11):117-25.
4. Cummings GG, Tate K, Lee S, Wong CA, Paananen T, Micaroni SPM, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. Int J Nurs Stud. 1 de septiembre de 2018; 85: 19-60.
5. Casas C, Echevarría B. (1999). Clima Organizacional en las unidades del Centro de Salud Manuel Bonilla (DISA I/Red Bonilla- La Punta) [Internet] Tesis UNMSM citado por Alvarez Valverde Shirley disponible en:http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2011/carmona_jimenez_johana_2011_sa.pdf
6. Amason AC. Distinguishing the Effects of Functional and Dysfunctional Conflict on Strategic Decision Making: Resolving a Paradox for Top Management Teams. Acad Manage J. 1996;39(1):123-48.
7. Ortiz Serrano P, Cruz García L. Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. Psicol Para América Lat. julio de 2008;(13):0-0.
8. Meng J, Berger BK. The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. Public Relat Rev. 1 de marzo de 2019; 45(1):64-75.

9. Wang H-J, Demerouti E, Le Blanc P. Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *J Vocat Behav.* 1 de junio de 2017; 100: 185-95.
10. Yue CA, Men LR, Ferguson MA. Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. *Public Relat Rev.* 1 de septiembre de 2019;45(3):101779.
11. Powell BJ, Mandell DS, Hadley TR, Rubin RM, Evans AC, Hurford MO, et al. Are general and strategic measures of organizational context and leadership associated with knowledge and attitudes toward evidence-based practices in public behavioral health settings? A cross-sectional observational study. *Implement Sci IS.* 12 de 2017; 12(1):64.
12. Brimhall KC, Fenwick K, Farahnak LR, Hurlburt MS, Roesch SC, Aarons GA. Leadership, Organizational Climate, and Perceived Burden of Evidence-Based Practice in Mental Health Services. *Adm Policy Ment Health.* 2016; 43(5):629-39.
13. Espinoza Cabanillas LE. Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca. [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 19 de septiembre de 2019]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22514>
14. Tipacti Castillo AC. Relación entre la percepción del clima organizacional y el Síndrome de Burnout en el personal asistencial de un Instituto de Salud de Lima Metropolitana [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología]. [Lima-Perú]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2016 [citado 19 de septiembre de 2019]. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/4348>
15. KOTTER, JOHN, P. (2004). *Qué hacen los líderes*. Ediciones Gestión 2000
16. Lexa FJ. Chapter 1 - Leadership and its Challenges. En: Lexa FJ, editor. *Leadership Lessons for Health Care Providers* [Internet]. Boston: Academic Press; 2017 [citado

25 de septiembre de 2019]. p. 2-7. Disponible en:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128018668000019>

17. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias /por Luc Brunet y traducción de Lorena Paéz de Villalpando. [Internet]. México: Trillas; 1987 [citado 19 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=33444>
18. Segredo Pérez A M. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. [Internet]. Rev. Cubana de Salud Pública 2017; 43 (1): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006
19. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México DF: Interamericana Editores SAC: 2014.
20. PINEDA, ALVARADO Y CANALES. *"Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo del personal de salud"* 2da. Edición. Serie PALTEX. 1994.
21. Grove S K, Gray J R, Burns N. Investigación en enfermería, Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. 6ª edición. Barcelona España: Elsevier; 2016. Pág.254-255.
22. Casal J, Mateu E. "Tipos de muestreo" Rev.Epidem.Med.Prev.2003; 1:5-6.
23. Banner,C.,Zimmer, L. (2012). Informed consent in research: An overview for nurses. Canadian Journal of Cardiovascular Nursing, 22(1), 26-30.

ANEXOS

ANEXO N°01
MATRIZ DE CONSISTENCIA
“LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE SALUD. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD-RED BONILLA, CALLAO-2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General: ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con comportamiento organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019? b) ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la estructura organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019? c) ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el estilo de dirección percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019?</p>	<p>Objetivo General: Establecer cómo el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019.</p> <p>Objetivos Específicos: a) Identificar cómo el liderazgo se relaciona con el comportamiento organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019. b) Examinar cómo el liderazgo se relaciona con la estructura organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019. c) Identificar cómo el liderazgo se relaciona con el estilo de dirección percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019.</p>	<p>Hipótesis General: El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019.</p> <p>Hipótesis Específicas: a) El liderazgo se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019. b) El análisis y medición del liderazgo se relaciona significativamente con la estructura organizacional percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019. c) El liderazgo se relaciona significativamente con el estilo de dirección percibido por el personal de salud Dirección Regional de salud-Red Bonilla; Callao-2019.</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental transversal CORRELACIONAL.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>M = Muestra del profesional de enfermería.</p> <p>r= Es la correlación entre las variables observadas.</p> <p>O1 = Son las observaciones y mediciones de la variable 1 Liderazgo.</p> <p>O2 = Son las observaciones y mediciones de la variable 2 Clima Organizacional.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Entrevista, antropometría.</p> <p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para Liderazgo y Clima Organizacional.</p>	<p>Población de 124 profesionales de enfermería</p> <p>Personal de salud. Dirección Regional de Salud-Red Bonilla; Callao-2019”</p> <p>Se les invitara voluntariamente a la recolección de datos a través de los cuestionarios. El proceso se ejecutara en varias sesiones después de las reuniones mensuales llevándose, teniendo una duración de 30 minutos por aplicación de ambos instrumentos.</p>

ANEXO 2 CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Indicaciones generales: Sus respuestas deben referirse exclusivamente a su responsable directo y a las actuaciones de este. Además, tiene a su disposición. Para llevar a cabo la encuesta es imprescindible su colaboración, por ello es necesario que conteste con sinceridad, objetividad y precisión. El tratamiento de la encuesta es confidencial.

Instrucciones generales: Las preguntas deben contestarse mediante la escala que se presenta a continuación. Procediendo con un "X" en la casilla deseada.

Datos del encuestado:

Edad:.....Sexo: F () M (). Profesión:.....Especialidad: Si () No ()

Condición laboral:	Estudio de posgrado:	Tiempo de servicio:	Estado civil:
Contratada. ()	Maestría. ()	< a 5 años ()	Voltera ()
Nombrada. ()	Doctorado. ()	5 a 10 años ()	Casado ()
Otro.....	Phd.....()	11 a 20 años ()	Conviviente ()
	En:.....	> a 20 años ()	Separada ()
			Reparada ()

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

I.INTERES					
1) ¿Su Responsable directo le presta atención a las necesidades que pueda tener Usted? (01)	1	2	3	4	5
2) ¿Le muestra respeto? (02)	1	2	3	4	5
3) ¿Le anima a resolver las cosas por usted mismo con iniciativa, arriesgándose dentro de términos razonables? (03)	1	2	3	4	5
4) ¿Le expresa reconocimiento y agradecimiento por su esfuerzo y por los resultados obtenidos? (04)	1	2	3	4	5
5) ¿Su responsable directo, participa con usted en conversaciones sobre temas informales, (no laborales)? (05)	1	2	3	4	5
6) ¿Su Responsable directo trabaja para aumentar su confianza y su autoestima, así como de desarrollar y potenciar su talento? (06)	1	2	3	4	5
7- ¿Se muestra cercano cuando usted busca su consejo o guía? (07)	1	2	3	4	5
8- ¿Le proporciona apoyo y orientación en su trabajo? (08)	1	2	3	4	5
9- ¿Prefiere evitar compartir información con usted? (09)	1	2	3	4	5
10- Aunque finalmente tome la decisión más oportuna, ¿escucha su opinión? (10)	1	2	3	4	5

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

II. VISIÓN					
¿Cree que su responsable directo tiene una visión de futuro clara? (entiéndase por visión de futuro el objetivo que se quiere lograr; lo que se quiere conseguir, a donde se quiere llegar a largo plazo.) (11)	1	2	3	4	5
1. ¿Le comunica, inspira y consigue que usted se involucre hacia la visión y el objetivo de la institución? (12)	1	2	3	4	5

III. CAPACIDAD DE APRENDER Y HACER APRENDER					
1. ¿Su Responsable directo muestra interés en seguir formándose yendo a cursos de información o conferencias? (13)	1	2	3	4	5
2. ¿Le da importancia a formarle y enseñarle (a usted)? (14)	1	2	3	4	5
3. ¿Su responsable directo le enseña y explica cómo se debe hacer las cosas para conseguir los objetivos? (15)	1	2	3	4	5
4. ¿Ha reconocido alguna vez alguno de sus defectos? (16)	1	2	3	4	5
5. ¿Cree que su responsable directo corrige sus defectos en base a cambiar sus hábitos? (17)	1	2	3	4	5

IV. COMPETENCIAS					
1. ¿Su Responsable directo toma sin demasiada demora las decisiones, aunque usted no esté de acuerdo (18)	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que consigue los objetivos que se propone, es decir, es eficaz? (19)	1	2	3	4	5
2. ¿Soluciona los posibles conflictos generados en torno a los trabajadores? (20)	1	2	3	4	5
3. ¿Está abierto a la innovación, a nuevas soluciones, a puntos de vista novedosos y creativos? (21)	1	2	3	4	5

4. ¿Cree que entre las aptitudes de su responsable directo se encuentra el poder de persuasión y de negociación? (22)	1	2	3	4	5
5. ¿Considera que realiza las tareas de manera eficiente? (Entendiendo como eficiente el seguir siempre el mismo proceder) (23)	1	2	3	4	5
6. ¿Le considera buen comunicador? (Entandase por comunicador aquella persona que informa al tiempo que entretiene, convence e inspira a quienes le escuchan) (24)	1	2	3	4	5
7. ¿Le deja claras las tareas, lo que tiene que hacer, para cuándo y qué espera de usted? (25)	1	2	3	4	5
8. ¿Su responsable directo evita realizar cambios en forma de hacer las cosas? (26)	1	2	3	4	5
9. ¿Les enseña, explica y prepara a la hora de implantar cambios? (27)	1	2	3	4	5

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

V. COMPROMISO					
1. ¿Cree que su responsable directo se esfuerza en las tareas que realiza? (28)	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que su responsable directo da ejemplo? (29)	1	2	3	4	5
3. ¿Cree que trata de evitar los problemas? (30)	1	2	3	4	5
4. ¿Le transmite la necesidad y la importancia de conseguir los objetivos? (31)	1	2	3	4	5
5. ¿Trabaja menos horas que usted? (32)	1	2	3	4	5
6. ¿Defiende y persigue sus propios intereses (los de su responsable directo) antes que los de la organización? (33)	1	2	3	4	5
7. ¿Cumple las promesas que hacen a usted? (34)	1	2	3	4	5

VI. SINCERIDAD					
1. ¿Le considera sincero? (35)	1	2	3	4	5
2. ¿Le considera honesto, es decir, que cumple con su deber? (36)	1	2	3	4	5
3. ¿Su responsable directo goza de credibilidad para usted? (37)	1	2	3	4	5

VII. AMBICIÓN					
1. ¿Su responsable directo demuestra ambición cuando se habla de objetivos que se persiguen? (38)	1	2	3	4	5
2. ¿Evita asumir riesgos cuando se trata de aspirar a objetivos ambicioso (39)	1	2	3	4	5
3. ¿Está dispuesto a sacrificarse lo que sea preciso para conseguir los objetivos marcados? (40)	1	2	3	4	5

VIII CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO					
1. ¿Cree que su responsable directo conoce sus propias limitaciones? (41)	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que su responsable directo sabe lo que quiere? (42)	1	2	3	4	5

IX. ENTUSIASMO					
1. ¿Le transmite entusiasmo? (43)	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que su responsable directo confía en que los objetivos se vayan a cumplir? (44)					
3. ¿Le comunica a usted una imagen positiva de la empresa y de sus posibilidades a largo plazo? (45)					

X. LIDERAZGO					
1. ¿Considera a su responsable directo un buen líder? (46)	1	2	3	4	5
2. ¿Sigue usted sus indicaciones con la sensación de seguir un mandato, de obedecer órdenes? (47)	1	2	3	4	5
3. ¿Intenta usted hacer el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo? (48)	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su tiempo y participación.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIÓN

El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución.

Incisos de cuestionario:

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

I.COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
A. MOTIVACIÓN:					
1. El trabajo que realizo me gusta.	1	2	3	4	5
2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	1	2	3	4	5
3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	1	2	3	4	5
4. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.	1	2	3	4	5
5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	1	2	3	4	5
B. COMUNICACIÓN:					
6. La imagen que proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.	1	2	3	4	5
7. Se conoce los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.	1	2	3	4	5
8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	1	2	3	4	5
9. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	1	2	3	4	5
10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
C. RELACIONES INTERPERSONALES Y DE TRABAJO:					
11. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	1	2	3	4	5
12. Existe armonía entre las relaciones del jefe y el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	1	2	3	4	5
14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	1	2	3	4	5
15. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

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

II. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
D. FUNCIONAMIENTO:						
16.	Los trabajadores conocen la misión de la institución.	1	2	3	4	5
17.	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	1	2	3	4	5
18.	Las acciones de control se realizan de forma planificada.	1	2	3	4	5
19.	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.	1	2	3	4	5
20.	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.	1	2	3	4	5
E. CONDICIONES DE TRABAJO						
21.	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.	1	2	3	4	5
22.	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	1	2	3	4	5
23.	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	1	2	3	4	5
24.	Cada un cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	1	2	3	4	5
25.	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.	1	2	3	4	5
F. ESTIMULO AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
26.	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	1	2	3	4	5
27.	En la institución se le da la atención al desarrollo de los equipos humanos.	1	2	3	4	5
28.	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tiene en cuenta las opciones más creativas que aportan a los trabajadores.	1	2	3	4	5
29.	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.	1	2	3	4	5
30.	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización	1	2	3	4	5

III. ESTILO DE DIRECCIÓN						
G. LIDERAZGO:						
31.	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	1	2	3	4	5
32.	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	1	2	3	4	5
33.	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad de trabajo.	1	2	3	4	5
34.	Cuando se inicia una tarea se explica el porqué.	1	2	3	4	5

35. A la hora de realizar el trabajo se tiene en cuenta las propuestas del colectivo.	1	2	3	4	5
H. PARTICIPACIÓN					
36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	1	2	3	4	5
37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	1	2	3	4	5
38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
40. Se propicia cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	1	2	3	4	5
I. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	1	2	3	4	5
42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	1	2	3	4	5
43. Cuando existe un problema todo se interesan por resolverlo.	1	2	3	4	5
44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	1	2	3	4	5
45. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.	1	2	3	4	5
J. TRABAJO EN EQUIPO					
46. Para mejorar el trabajo se solicita ideas y propuestas al colectivo.	1	2	3	4	5
47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros de equipo.	1	2	3	4	5
48. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	1	2	3	4	5
49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos	1	2	3	4	5
50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados del trabajo.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su tiempo y participación.

ANEXO 3

Validación de instrumento:

Instrumento de Liderazgo:

Alfa de Cronbach	
,962	48

Instrumento de Clima Organizacional:

Alfa de Cronbach	
,964	50

CORRELACION DE SPEARMAN= 0.585

P VALOR=0.001

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado “LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, CALLAO-2019”, por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por el investigador responsable.

El estudio pretende: Analizar cómo el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de salud, Callao-2019

Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

DECLARACIÓN PERSONAL

He sido invitado a participar en el estudio titulado “LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, CALLAO-2019”, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

Firma del participante

ANEXO 5

BASE DE DATOS

Liderazgo

Clima Organizacional

OTROS ANEXOS:

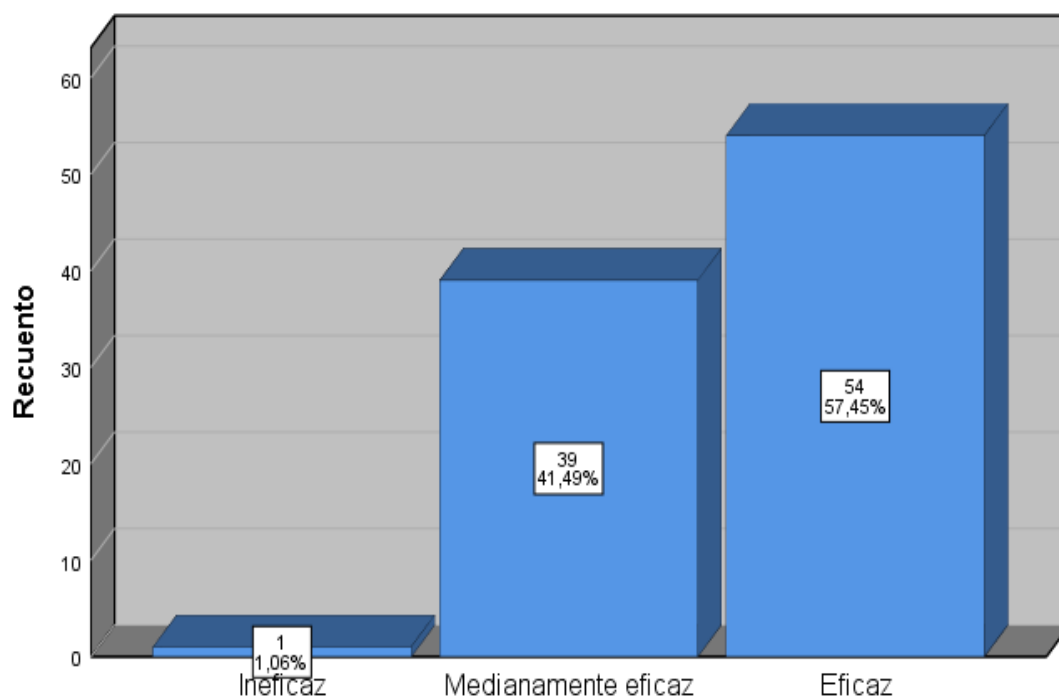
Tabla

Percepción del liderazgo en la dimensión INTERÉS según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

INTERES	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	1	1,1
Medianamente eficaz	39	41,5
Eficaz	54	57,4
Total	94	100,0

Fuente: Elaboración propi

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

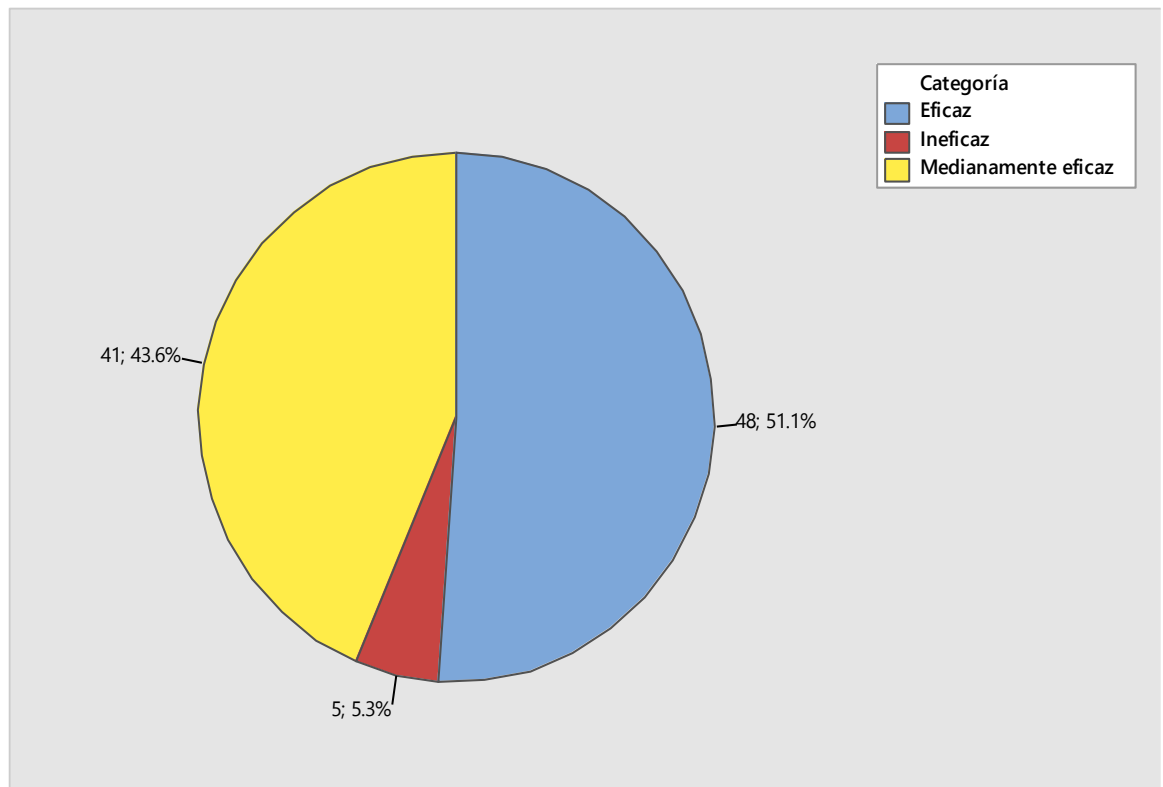
Tabla

Percepción del liderazgo en la dimensión VISIÓN según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

VISIÓN	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	5	5,3
Medianamente eficaz	41	43,6
Eficaz	48	51,1
Total	94	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

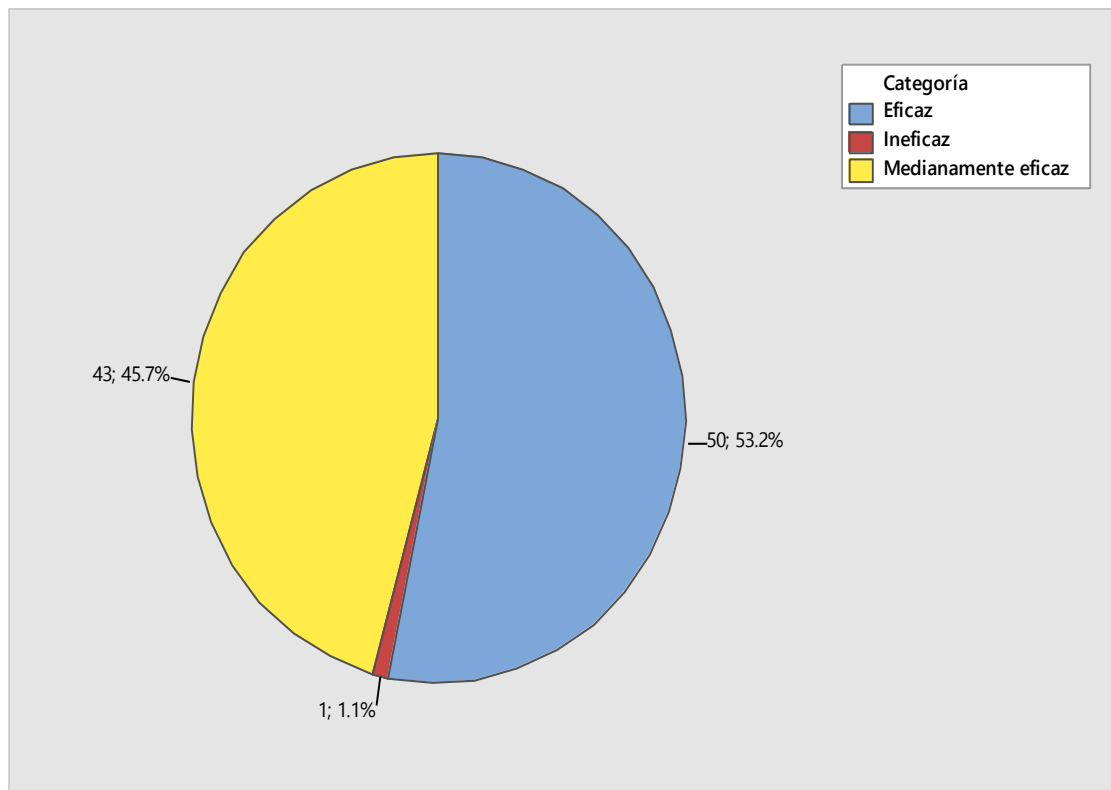
Tabla

Percepción del liderazgo en la dimensión **COMPETENCIAS** según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

COMPETENCIAS	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	50	53,2
Medianamente eficaz	1	1,1
Eficaz	43	45,7
Total	94	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

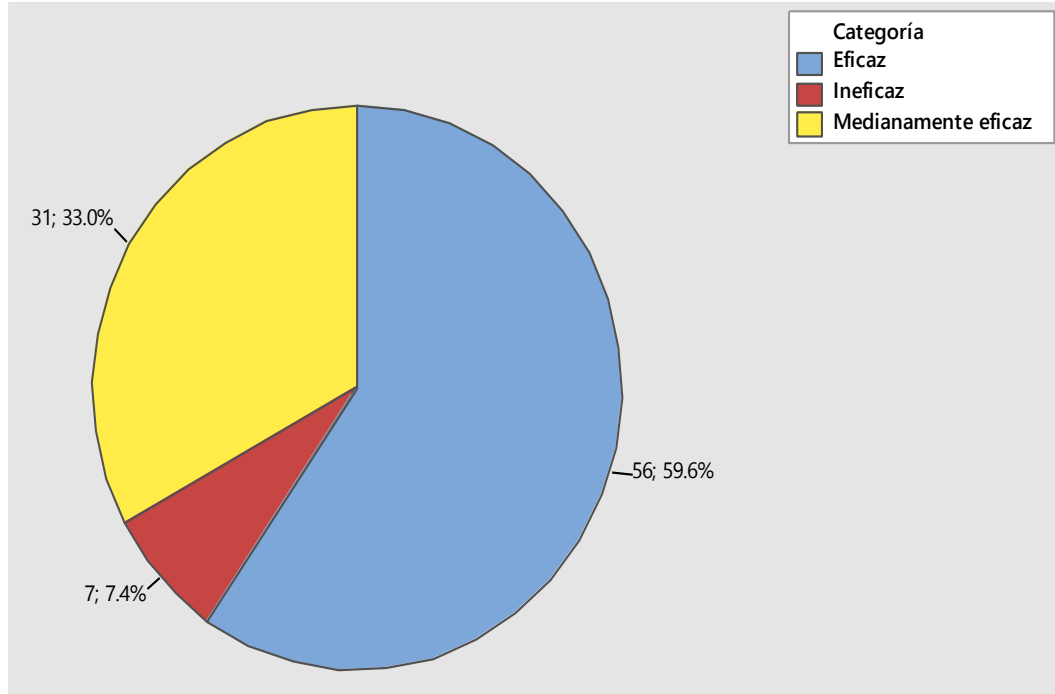
Tabla

Percepción del liderazgo en la dimensión SINCERIDAD según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

SINCERIDAD	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	56	59,6
Medianamente eficaz	7	7,4
Eficaz	31	33,0
Total	94	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

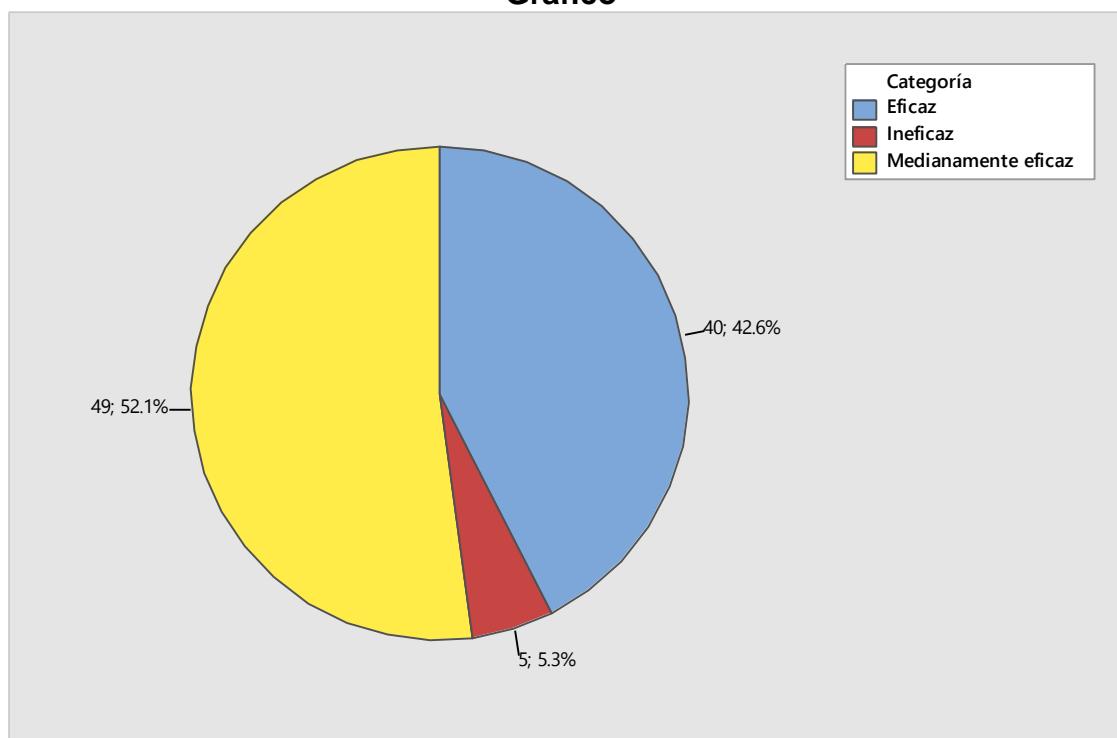
Tabla

Percepción del liderazgo en la dimensión CONOCIMIENTO DE SI MISMO según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

CONOCIMIENTO DE SI MISMO	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	40	42,6
Medianamente eficaz	5	5,3
Eficaz	49	52,1
Total	94	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

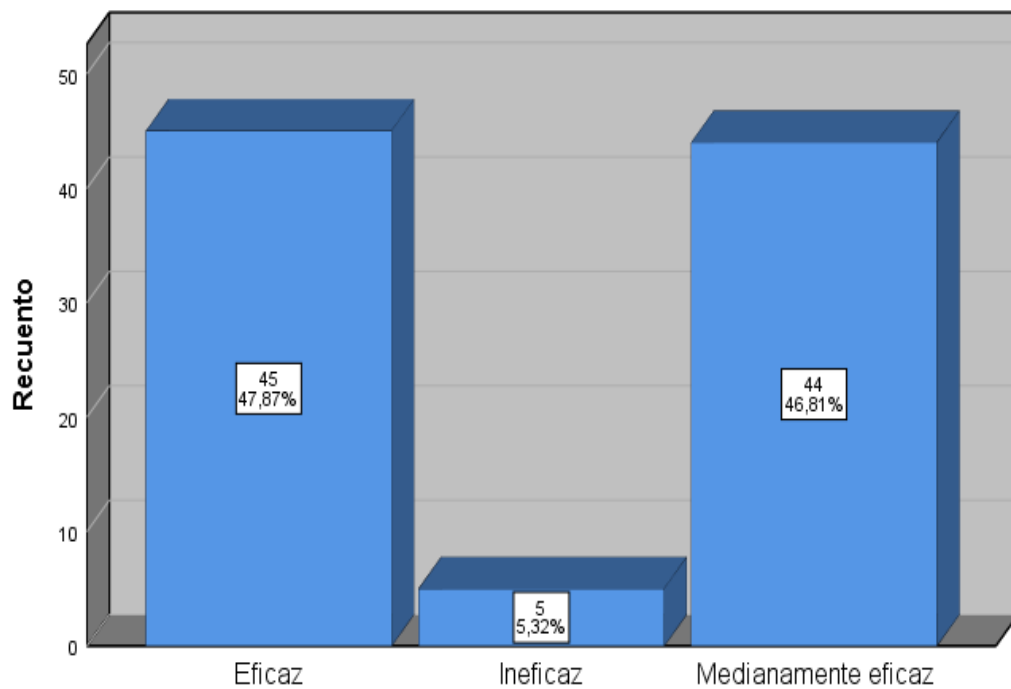
Tabla

Percepción del liderazgo en la dimensión ENTUSIASMO según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

ENTUSIASMO	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	45	47,9
Medianamente eficaz	5	5,3
Eficaz	44	46,8
Total	94	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

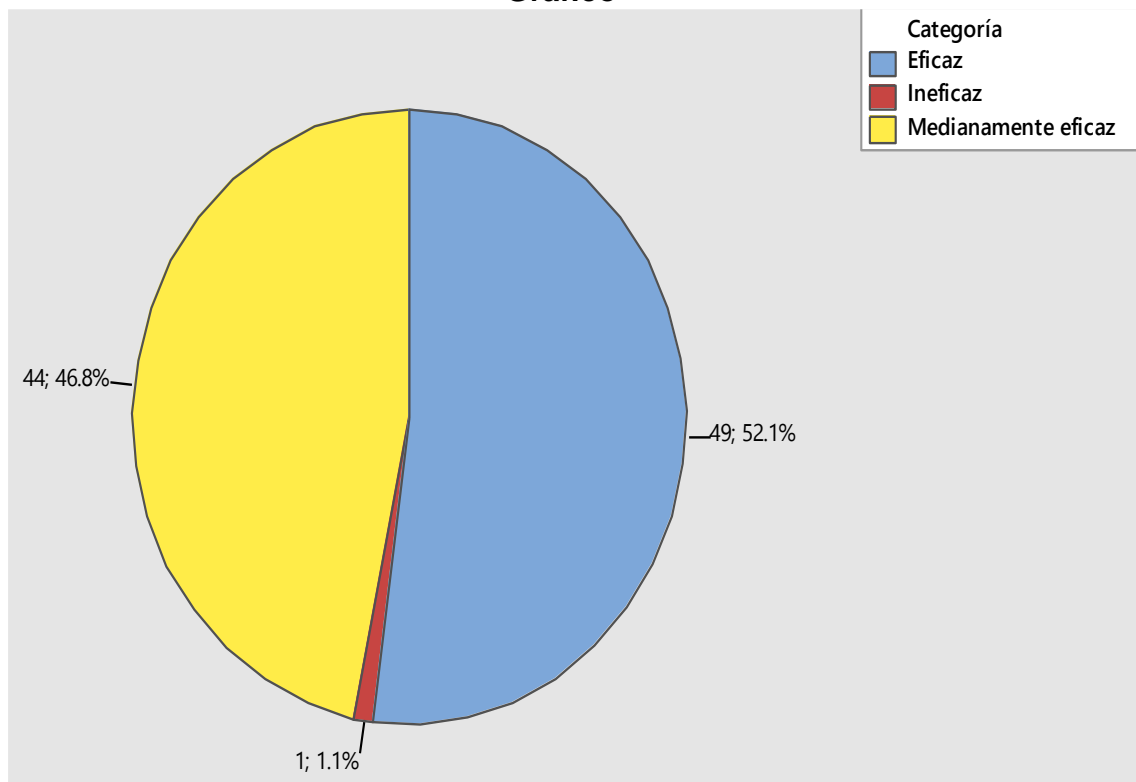
Tabla

Percepción de la dimensión liderazgo según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

LIDERAZGO	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	49	52,1
Medianamente eficaz	1	1,1
Eficaz	44	46,8
Total	94	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

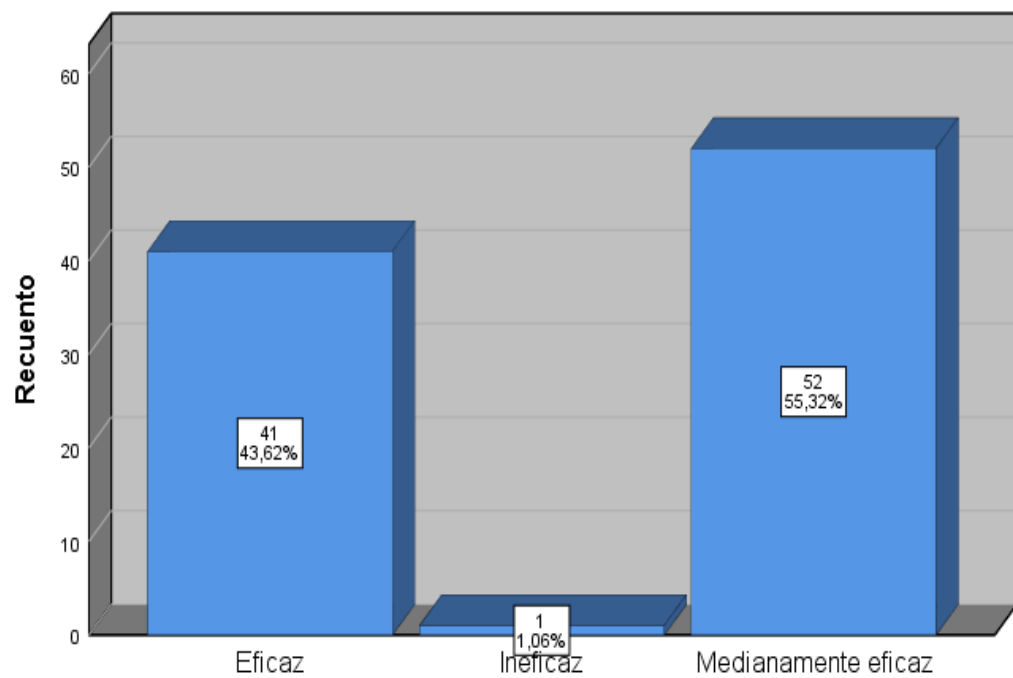
Tabla

Eficacia del liderazgo según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

LIDERAZGO	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ineficaz	41	43,6
Medianamente eficaz	1	1,1
Eficaz	52	55,3
Total	94	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

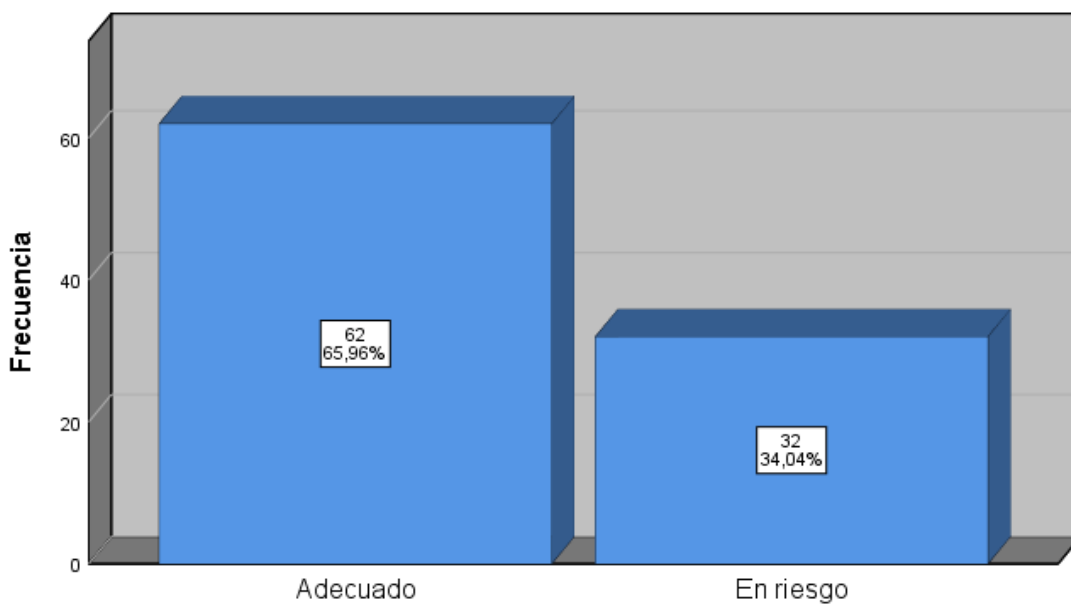
Percepción del clima organizacional según el profesional de enfermería.

Tabla

Percepción de la motivación en la dimensión COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

MOTIVACIÓN	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Adecuado	62	66,0	66,0
En riesgo	32	34,0	100,0
Total	94	100,0	

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

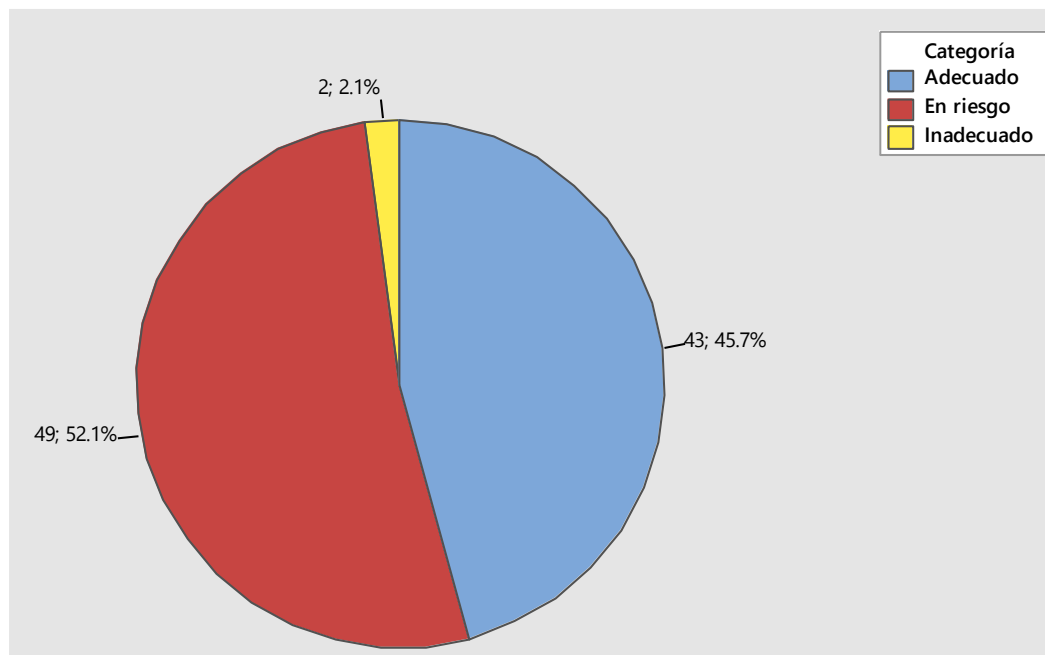
Tabla

**Percepción de la comunicación en la dimensión
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL según el profesional
de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.**

COMUNICACION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	43	45,7	45,7	45,7
En riesgo	49	52,1	52,1	97,9
Inadecuado	2	2,1	2,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Gráfico



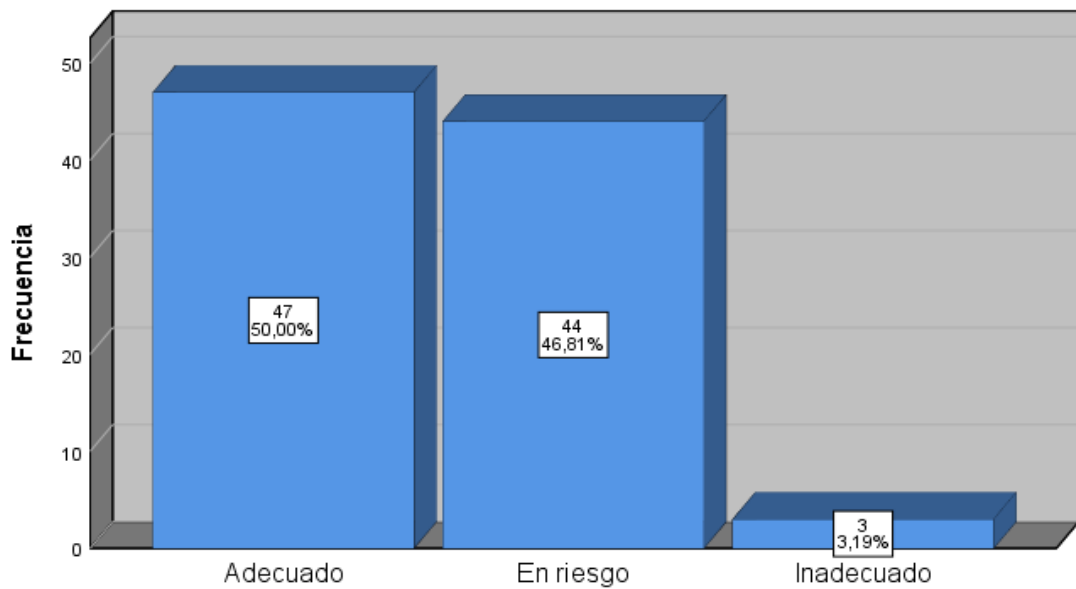
Fuente: Elaboración propia.

Tabla

Percepción de relaciones interpersonales y de trabajo en la dimensión COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

R. INTERPERSO. TRABAJO		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	47	50,0	50,0
	En riesgo	44	46,8	96,8
	Inadecuado	3	3,2	100,0
	Total	94	100,0	

Gráfico



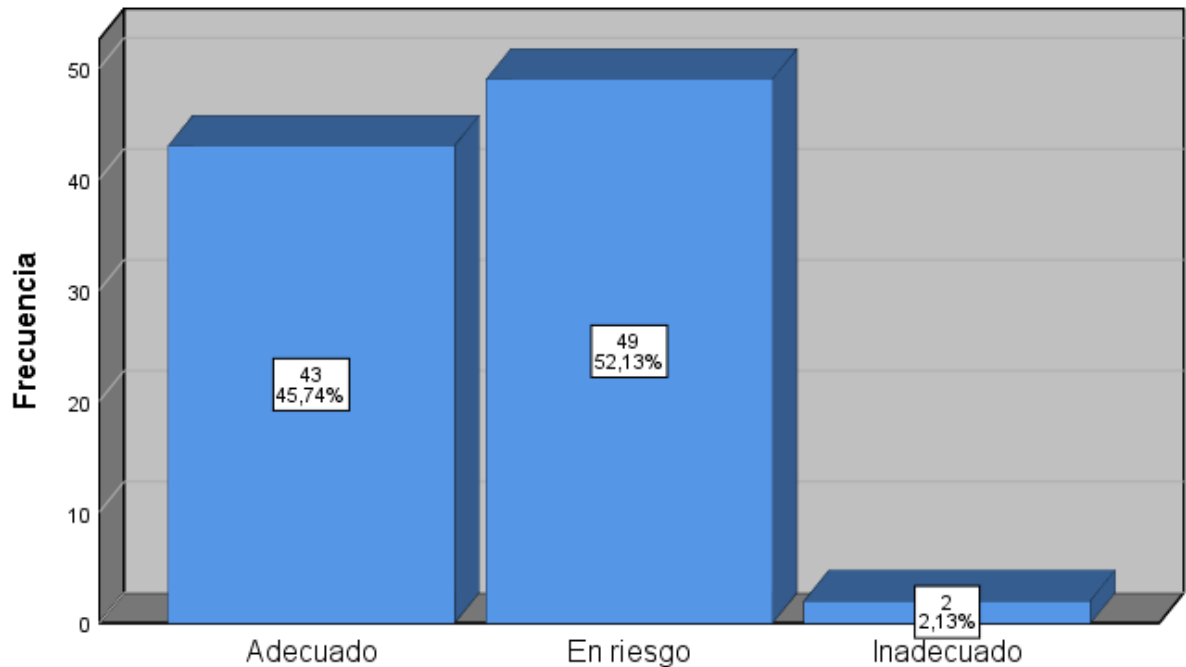
Fuente: Elaboración propia.

Tabla

Percepción del funcionamiento de la dimensión ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

FUNCIONAMIENTO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Adecuado	43	45,7	45,7
En riesgo	49	52,1	97,9
Inadecuado	2	2,1	100,0
Total	94	100,0	

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

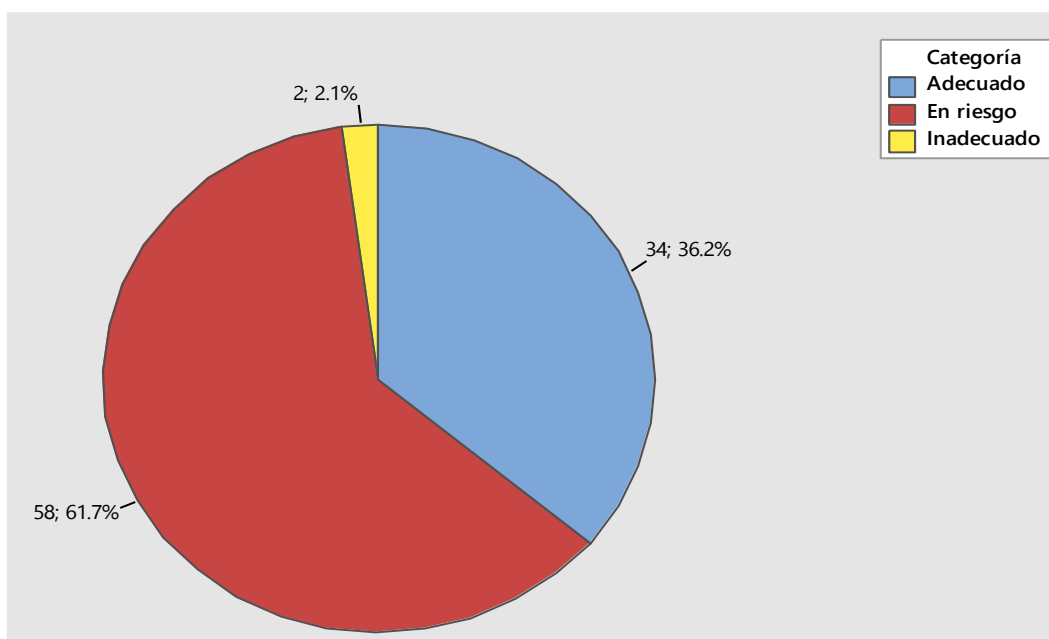
Tabla

Percepción de la condición de trabajo en la dimensión ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

C_TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	34	36,2	36,2	36,2
En riesgo	58	61,7	61,7	97,9
Inadecuado	2	2,1	2,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Gráfico



Fuente: Elaboración propia

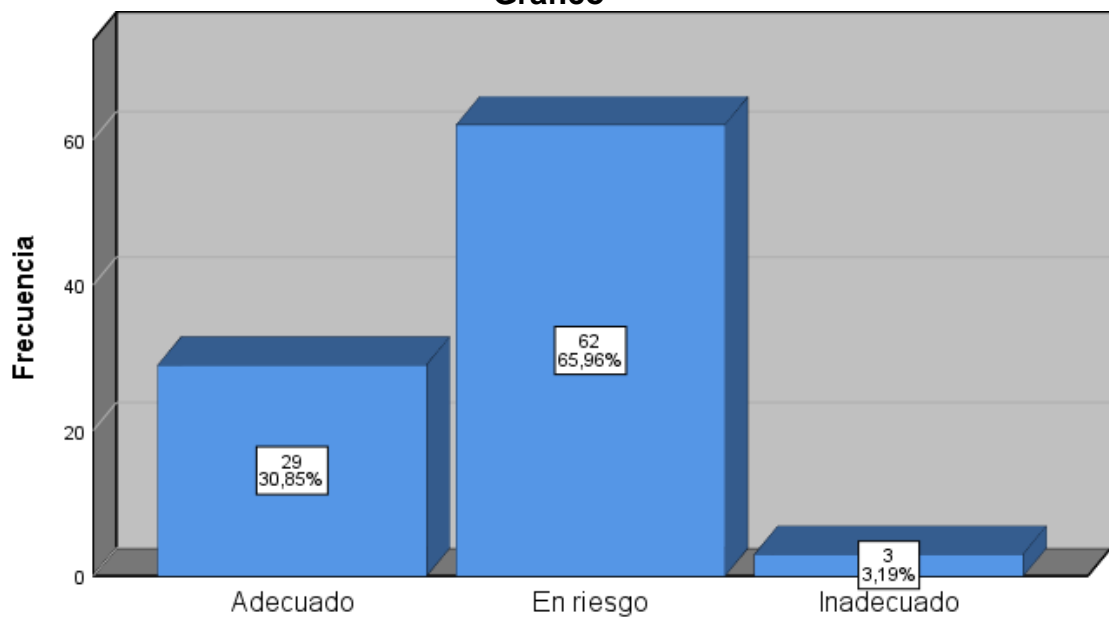
Tabla

Percepción del estímulo al desarrollo organizacional en la dimensión ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

E_DESARR_ORG

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	29	30,9	30,9	30,9
En riesgo	62	66,0	66,0	96,8
Inadecuado	3	3,2	3,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Gráfico



Fuente: Elaboración propia

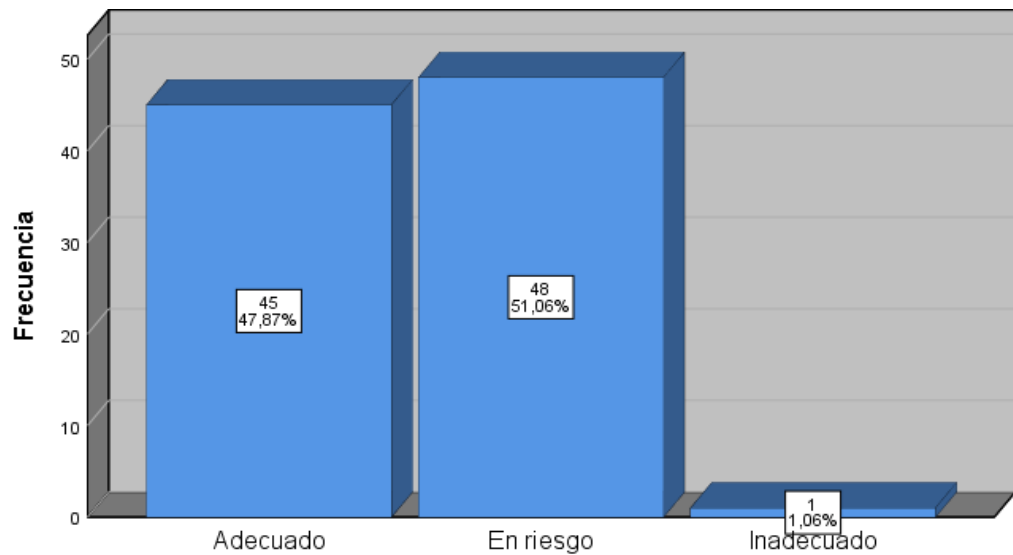
Tabla

Percepción del liderazgo en la dimensión ESTILO DE DIRECCIÓN según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

LIDERAZG

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	45	47,9	47,9	47,9
	En riesgo	48	51,1	51,1	98,9
	Inadecuado	1	1,1	1,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Gráfico



Fuente: Elaboración propia

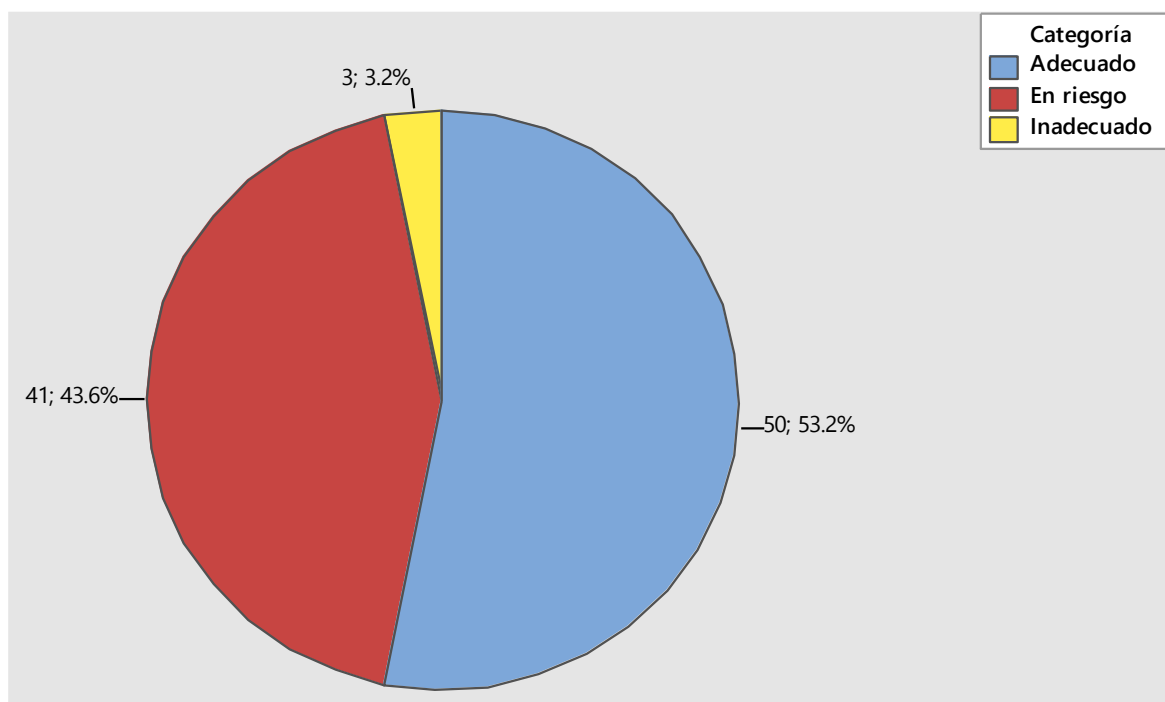
Tabla

Percepción de participación en la dimensión ESTILO DE DIRECCIÓN según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

PARTICIPACION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	50	53,2	53,2	53,2
En riesgo	41	43,6	43,6	96,8
Inadecuado	3	3,2	3,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Gráfico



Fuente: Elaboración propia

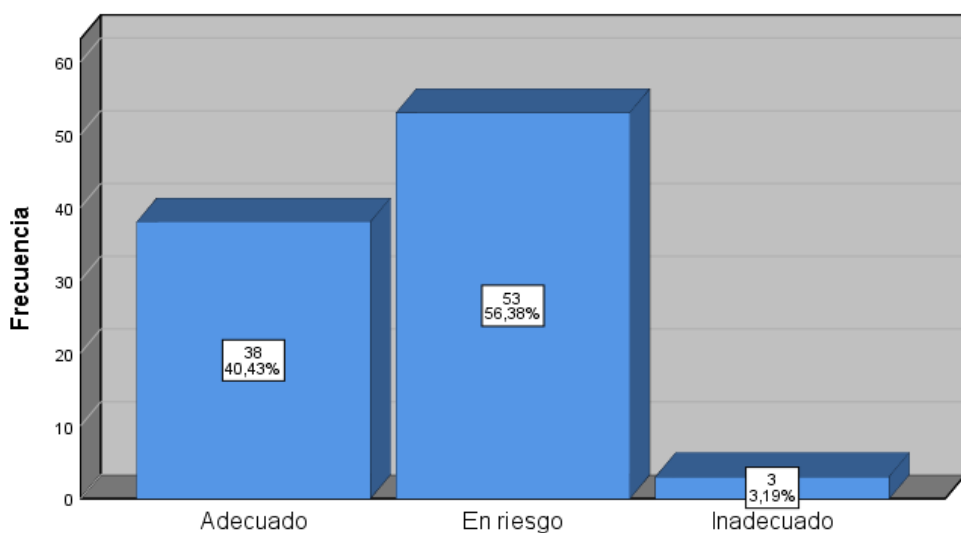
Tabla

Percepción de solución de conflictos en la dimensión ESTILO DE DIRECCIÓN según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

S_CONFLICTOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	38	40,4	40,4	40,4
En riesgo	53	56,4	56,4	96,8
Inadecuado	3	3,2	3,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

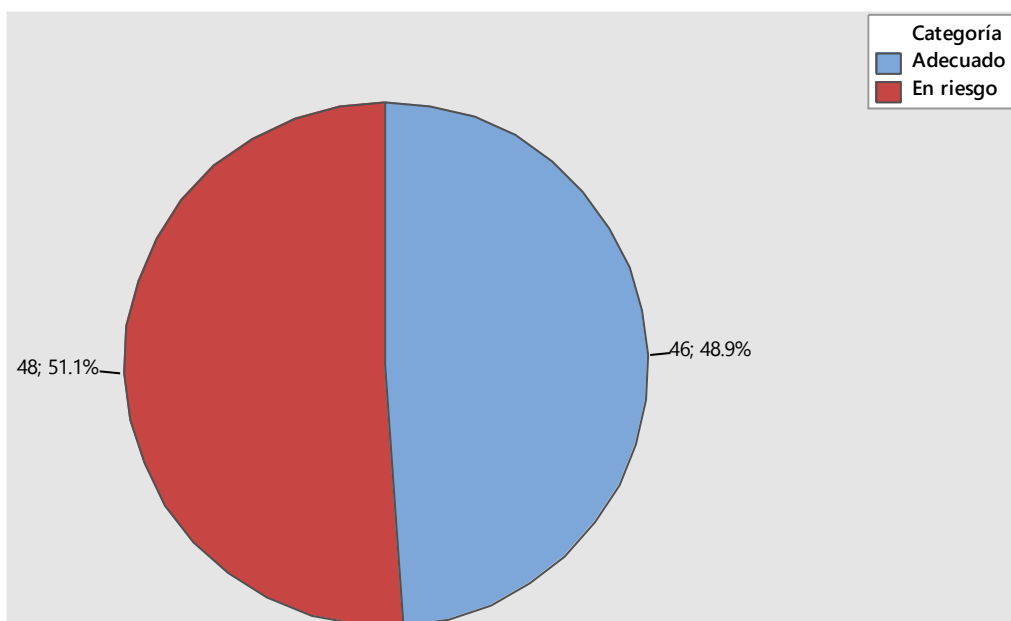
Tabla

Percepción de trabajo en equipo en la dimensión ESTILO DE DIRECCIÓN según el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019.

T_EQUIPO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	46	48,9	48,9	48,9
En riesgo	48	51,1	51,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

Tabla
Teorías de liderazgo

Teoría de los rasgos de personalidad		Autores
El líder dispone de características intelectuales o cualidades físicas determinadas: “el líder nace”. Correlación entre la conducta del liderazgo con rasgos físicos y de personalidad de los líderes.		Kohs & Ivile (1920) L.L. Bernard (1920)
Teoría conductual	Estilos	Autores
Estudia la interacción entre líderes y seguidores, y la situación que media entre ellos. Define y distingue estilos de liderazgo que varían de acuerdo a la influencia sobre los individuos o los grupos para el logro de los objetivos.	Orientado a las tareas. Orientado a las personas .	McGregor Lewin Likert
	Autocrático, democrático, “laissez-faire”.	Blake y Mouton (1964)
Teoría de la contingencia o situacional	Estilos	Autores
El éxito del líder depende de su carácter personal, formación y de las características concretas de la situación que enfrenta: relaciones líder – miembros, grado de estructuración de la tarea, poder posicional formal del líder.	Directivo, Tutorial, Participativo, Delegativo.	Hersey y Blanchard (1987)
	Transformacional, Transaccional.	Bass (1985) Leithwood y Jantzi (1990)
Teoría Sociocrítica		
Los estilos de liderazgo son expresiones de lucha por la conquista y el mantenimiento de poder del director, se manifiestan como formas diferentes para alcanzar el mantenimiento de la estabilidad política dentro de la organización, usando para ello recursos como compromisos, negociaciones, transacciones e incluso amenazas, presiones y tratos secretos.	Interpersonal, Administrativo, Antagónico y Autoritario.	Ball (1989)
	Evasivo, Comprometido, Competitivo, Acomodaticio, Colaboracionista.	Morgan (1998)

Cuadro 2. Elaboración propia, a partir de Bass (1990); Ball (1989); Morgan (1998).



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



CONSTANCIA N° 007-2019-COM.ETIC.INV/DIRESACALLAO

El que suscribe, Presidente del Comité de Ética para la Investigación de la Dirección Regional de Salud del Callao, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao - 2019", ha sido evaluado y aprobado por nuestro Comité Institucional de Ética en Investigación, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo de acuerdo a los estándares propuestos por nuestro Comité y se ejecutará bajo la responsabilidad de Mg. Vanessa Mancha Álvarez.

La fecha de aprobación tendrá vigencia desde el 13 de noviembre del 2019 hasta el 13 de noviembre del 2020; los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Se debe notificar a este comité cualquier cambio en el Protocolo, en el consentimiento informado o eventos adversos, así mismo se deberán presentar informes trimestrales de los avances efectuados a través de la Unidad de investigación de la DIRESA Callao.

Callao, 13 de noviembre del 2019


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
Dr. EDUARDO J. NICOLETTI ALBORNOZ
C.M.P. 25518 - RNE 11378
Presidente
Comité de Ética para la Investigación
Dirección Regional de Salud del Callao

www.diresacallao.gob.pe
rhumanos@diresacallao.gob.pe

Jr. Colina N° 879 – Bellavista -Callao
Teléfonos 4650048 - FAX 4290578