

**PERCEPCIONES SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA
DE LA FUNDACION HOSPITAL SAN PEDRO**

LORENA ANDREA RUEDA RUIZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Psicóloga

ASESORES:

MGS. SANDRA BARCA

MGS. JUAN PABLO HERRERA SANTACRUZ

**PROGRAMA PSICOLOGIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
UNIVERSIDAD DE NARIÑO
SAN JUAN DE PASTO
FEBRERO 2014**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo son responsabilidad exclusiva del autor.

Artículo 1^o del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Firma del Presidente de tesis

Firma del jurado

Firma del jurado

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.	
ABSTRACT.	
INTRODUCCION	8
OBJETIVOS	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
METODOLOGIA.	15
Paradigma de Investigación.	15
Tipo de estudio y Diseño de investigación.	16
Participantes.	16
Instrumento.	17
Cuestionario de estilos de liderazgo CELID S.	18
Escala de Clima Organizacional EDCO.	20
Hipótesis.	21
Hipótesis de trabajo.	21
Hipótesis Nula.	21
Hipótesis Estadística.	22
Procedimiento.	22
Fase I. Construcción teórica y metodológica.	22
Fase II. Validación de prueba CELID S.	22
Fase III. Recolección de Información.	22
Fase VI. Procesamiento y análisis de los datos.	23
Fase V. Elaboración del informe final.	23
Plan de análisis de datos.	23
Elementos éticos y bioéticos.	24
Cronograma	24
RESULTADOS	25
Análisis descriptivo	25
Clima organizacional	25

Estilos de liderazgo	28
Análisis Correlacional	33
DISCUSIÓN	38
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	
Anexo 1.	
Anexo 2.	
Anexo 3.	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de actividades.	25
Tabla 2. Puntajes mínimos y máximos de la escala y sub escalas, con los respectivos intervalos de clasificación.	26
Tabla 3. Descriptivos de la variable percepción del clima organizacional.	26
Tabla 4. Clasificación por porcentajes en los intervalos de calificación, presentados por la muestra.	27
Tabla 5. Descriptivos de las sub-escalas de la variables percepción del clima organizacional.	27
Tabla 6. Descriptivos de la variable Estilos de Liderazgo y sus respectivas dimensiones.	29
Tabla7. Descriptivos de las dimensiones de cada sub variables de Estilos de Liderazgo.	30
Tabla 8. Categorización de los datos del instrumento CELID S, según la media.	30
Tabla 9. Medias y desviaciones estándar de las sub-variables de Estilos de Liderazgo.	31
Tabla 10. Clasificación por porcentajes, según las equivalencias de interpretación para cada sub-variable de Estilos de Liderazgo.	32
Tabla11. Medias y desviaciones estándar de los componentes de los estilos de Liderazgo.	33
Tabla 12. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables Estilos de Liderazgo y Percepción del Clima Organizacional.	34
Tabla 13. R de Pearson entre Percepción de Clima Organizacional y Estilos de Liderazgo	35
Tabla 14. Interpretación del índice de R de Pearson	35
Tabla 15. Correlación de Pearson entre Percepción de Clima Organizacional y las sub-variables de Estilos de Liderazgo.	35
Tabla 16. Correlación de Pearson entre Sub-variables de Estilos de Liderazgo y la sub-escalas de Percepción de Clima Organizacional	37

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de descripción y articulación entre objetivos y escalas de medición de las variables, elaboración propia (2013).	18
Figura 2. Modelo de articulación entre Sub-variables y dimensiones con sus respectivos ítems del cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID S, elaboración propia (2013).	19
Figura 3. Modelo de articulación entre las ocho sub-escalas y sus respectivos ítems de la escala de Clima Organizacional EDCO, elaboración propia (2013).	21
Figura 4. Relación variable, sub-variables, dimensiones y puntuaciones del instrumento CELID S.	29

PERCEPCIONES SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA FUNDACION HOSPITAL SAN PEDRO

RESUMEN

En la presente investigación se determinó la relación existente entre las percepciones sobre los Estilos de Liderazgo y el Clima Laboral en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro (FHSP) de la ciudad de Pasto. Retoma como base teórica para las variables de Estilos de Liderazgo la teoría propuesta por Bass y Avolio (1985), y para la percepción del Clima Organizacional, los postulados de Litwin y Stinger.

El estudio se desarrolló desde el paradigma cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional y tipo transversal. La recolección de datos se realizó por medio de los instrumentos CELID S (Cuestionario de Estilo de Liderazgo) construido por Castro, Neder y Castullo (2004), el cual es una variación argentina del instrumento MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire); y la EDCO (Escala De Clima Organizacional) realizada por Acero A, Echeverri M, Lizarazu S, Quevedo A y Sanabria B (2006), en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Los datos obtenidos se ingresaron a la herramienta Excel y de determinaron los estadísticos descriptivos para las dos variables, luego se analizaron en el programa estadístico SPSS versión 20.0; inicialmente se determinó la distribución de los datos a través de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk indicando que son normales, luego se procedió a la correlación de las variables a través del coeficiente de Pearson. Los resultados encontrados permiten la aceptación de la hipótesis de trabajo y el rechazo de la nula, al evidenciarse que los tres estilos de liderazgo presentan relaciones estadísticamente significativas con la variable Percepción del Clima Organizacional, revelando de manera específica que los estilos Transformacional y Transaccional en la prueba R de Pearson resultó positiva y la de Laissez Faire negativa.

Palabras Clave.

Estilos de Liderazgo, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Laissez Faire, Clima Organizacional, Correlación.

ABSTRACT

In the present investigation the relationship between perceptions of Leadership Styles and organizational climate of officials in administrative area of the San Pedro Hospital Foundation (FHSP) of the city of San Juan de Pasto was determined. Returns as theoretical basis for the variable of leadership styles theory proposed by Bass and Avolio (1985) , and to the perception of organizational climate , the postulates of Litwin and Stinger .

The study was developed from the quantitative paradigm, with a non- experimental design correlational and cross level. Data collection was performed by means of the instruments CELID S (Leadership Style Questionnaire) built by Castro , and Castullo Neder (2004) , which is a variation Argentina of the instrument MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ; and EDCO (Organizational Climate Scale) by Steel A, Echeverri F, Lizarazu S , Quevedo A and B Sanabria (2006), the University Foundation Konrad Lorenz. The data were entered into the Excel tool and determined the descriptive statistics for the two variables, then analyzed in SPSS version 20.0 ; initially the distribution of the data was determined through testing Shapiro -Wilk normality indicating that they are normal , then proceeded to the correlation of the variables through the Pearson coefficient . The results allow the acceptance of the hypothesis and the rejection of the null , when it became apparent that the three leadership styles have statistically significant relationships with the variable Perceived Organizational Climate revealed so specific that Transformational and Transactional styles in Pearson R test was positive and the negative of Laissez Faire .

Keywords.

Leadership Styles Leadership Transformational, Transactional and Laissez Faire Leadership, Organizational Climate, Correlation

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hoy en día cuentan con un sinnúmero de recursos que les permiten lograr la Misión y Visión que las constituyen, estos recursos poseen diversas características, tales como, recursos materiales, técnicos, financieros y humanos; dentro de una organización estos recursos trabajan conjuntamente con el propósito de lograr los objetivos para los cuales fue creada, dicha organización. Conner (1991, citado en Forcadell, 2004), en su teoría de los recursos considera a la organización como una compilación única de recursos y capacidades que no se comprar ni vende en el mercado, por lo tanto cada empresa es única y con la particularidad de sus recursos y potencialidades refleja unos resultados propios. En la búsqueda de la sinergia entre dichos recursos, la Psicología puede desempeñar un rol relevante, puesto que está orientado hacia el talento humano de las organizaciones, encargándose de hacer un análisis de las relaciones interpersonales, de los aspectos que intervienen y se relacionan con el comportamiento humano dentro de la organización, buscando el óptimo rendimiento que permita mayor efectividad.

Actualmente las organizaciones buscan potenciar habilidades del personal que permitan dinamizar el trabajo, entre éstas, se encuentran la capacidad de liderazgo y el fomento de un adecuado clima organizacional.

Con respecto a esta misma búsqueda, en la Fundación Hospital San Pedro se han realizado estudios como:

1. Abordaje Psicológico del riesgo Psicosocial en el contexto hospitalario, Ardila, Figueroa, Morales (2011); Abordaje psicológico comunicacional del riesgo psicosocial de la Fundación Hospital San Pedro (Guerrero, Bedoya y Portilla, 2012).

2. Diagnóstico de ambiente laboral en las áreas administrativa, quirúrgica, banco de sangre, rayos x, hospitalización, laboratorio, urgencias, quirófano, ginecología, medicina interna y esterilización del Hospital San Pedro de Pasto, por la Aseguradora de Riesgos Laborales Colmena (Woodcock, 2010).

3. El fortalecimiento de estilos de vida y trabajo saludable como co-constructores de la calidad de vida en los funcionarios de la Fundación Hospital San Pedro, (Ibarra, León, Rodríguez, Rueda, 2013), describe situaciones como dificultad en asumir responsabilidad de procedimientos propiamente laborales, indiferencia o poca participación en los eventos organizacionales, dificultad en el compromiso para la realización de objetivos en común,

dificultades en la comunicación entre funcionarios e insatisfacción por parte de los colaboradores por la escasa participación de sus superiores en actividades del hospital que no corresponden propiamente a su labor profesional; situaciones que crean la necesidad de realizar un estudio entorno a los estilos de liderazgo, reconociendo que dentro del mismo, existen varios estilos, los cuales en interacción con otros aspectos organizacionales llegan a ser un factor de impacto sobre el bienestar y la salud integral de los trabajadores. Un liderazgo efectivo dentro de este marco debe basarse no sólo en la productividad, sino en la calidad de vida de las personas y en la satisfacción laboral y, una organización puede enriquecer el desarrollo personal y promover el bienestar entre los que la integran, para lo cual es importante que la organización conozca los deseos y motivaciones de los empleados, lo que representa un reto en pro de su propio progreso,(Allendes, 2009).

Sin embargo, ha sido durante los últimos años cuando se les ha brindado mayor reconocimiento e importancia al individuo en el ambiente laboral, como consecuencia de nuevas teorías y enfoques que giran alrededor de la realidad organizacional, ha aumentado el interés por la realización de investigaciones que permitan descubrir los factores ambientales y personales relacionados con el comportamiento organizacional (Méndez 2006). Entre ellas Estilos de liderazgo y grado de supervisión sobre la satisfacción laboral en trabajadores que pertenecen a la empresa Nacional Lácteo Los Andes de Venezuela, Ruiz (2007) en su estudio denominado que mediante el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID S) de Castro, Nader y Casullo adaptado en el año 2004, encuentra que el Liderazgo Transformacional es la variable que ejerce mayor influencia significativa en el desarrollo de altos niveles de satisfacción laboral, en comparación del liderazgo Transaccional y del Laissez Faire relacionado con un nivel bajo de satisfacción. Alves, (2003), estudia un equipo deportivo como una organización, define que el objetivo de un liderazgo eficaz es el crear y desarrollar un clima dentro de la organización o en el equipo, que posibilite el alcanzar el rendimiento pretendido y la satisfacción esperada por cada uno de los miembros de la organización, además, para que exista un buen clima en la organización es vital que los responsables ejerzan un liderazgo eficaz, lo que necesita una gran flexibilidad en la adopción del estilo de liderazgo adecuado para cada situación y el desarrollo de una cultura de equipo propia, que una a todos sus miembros alrededor de los mismos objetivos.

Los anteriores trabajos de investigación demuestran que existe diversidad de estudios en el área organizacional que se han ido construyendo en función de la optimización del recurso humano dentro de las organizaciones, en los que se menciona la función de los líderes en la motivación y bienestar de los empleados y que influyen mutuamente con el clima organizacional, asimismo se encuentra una tendencia a investigar la variable clima organizacional en mayor frecuencia que la variable estilos de liderazgo.

Contreras, Díaz y Hernández (2011) refieren que lo que se percibe y responde ante el clima organizacional se construye a partir de varios factores entre los que se incluye el liderazgo y prácticas de dirección, como tipos de supervisión. Autores como Richard y Karasick (1973, citados en Brunet, 1987) resaltan la función sobresaliente de los administradores y líderes en la construcción del clima organizacional, primordialmente en la planificación, organización, influencia en los procesos y control, en el cumplimiento de objetivos y en las expectativas de la organización, además de motivar a sus colaboradores para la consecución de esas expectativas, y de ser necesario procurar el cambio, estas actividades pueden llevarse a cabo según el estilo de liderazgo usado. Entonces se puede observar que la relación entre líder y clima organizacional es estrecha y activa.

El liderazgo constituye actualmente un amplio campo de investigación, debido a los efectos que determinados estilos pueden tener sobre la salud de los trabajadores y su estado emocional y por los comportamientos inapropiados que los suelen acompañar, con los consecuentes efectos adversos sobre la organización, lo que es necesario identificar. (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía 2009). Cardozo (2010), refiere que el liderazgo al ser un tema administrativo altamente estudiado en los últimos cinco decenios, se han desarrollado muchas teorías sobre el liderazgo con el propósito de ofrecer una mejor explicación sobre la influencia del superior sobre los empleados. .

Bass y Avolio construye el Modelo de Liderazgo de Rango Total, partiendo los constructos de liderazgo transformacional y transaccional, el primero lo define como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, el líder se caracteriza por ser carismático, tal manera que llega a ser una persona respetada, admirada, en la que los empleados confían, con quien se identifica y a quien incluso imitan. Este tipo de líder estimula la intelectualidad de los empleados, procurando expandir las habilidades; los inspira, a través de desafíos y persuasión, el líder alienta a los seguidores a tener espíritu de grupo y a generar expectativas de f

uturo, él resalta las metas deseables y formas de alcanzarlas. Por último, considera a los subordinados individualmente, les brinda apoyo, guía y entrenamiento (Bass & Avolio, 1994). Vega y Zavala (2004) citan a Litwin y Stinger (1994) quien propone que el líder transformacional respeta y confía en las habilidades y potencialidades de los seguidores, y se preocupa por fortalecer los compromisos interpersonales entre las personas que hacen parte del grupo de trabajo y no se dedica a motivar la individualización. El Liderazgo Transaccional está basado en el supuesto de que los premios y castigos son los que motivan a las personas, los sistemas de trabajos están regidos por una evidente cadena de mando, en las que los subordinados tienen como propósito seguir y hacer lo que el líder pide que hagan; de acuerdo con esto, quien crea las estructuras claras, los sistemas de información y los estímulos es el líder, entre sus dimensiones ésta la recompensa contingente que según Pérez y Camps del Valle (2011), es efectiva, en tareas que por sus características muestran una clara relación entre el desempeño requerido y los estímulos entregados como consecuencia de éste.

El modelo plantea que los estilos de liderazgo son independientes y que los líderes ideales podrían tener cualidades de los dos, al igual que los comportamientos manifiestos evidentes en ambos tipos de liderazgo e incluso el liderazgo Laissez Faire. El Modelo de Liderazgo de Rango Total incluye, por lo tanto, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional, Laissez-Faire (no liderazgo). Este modelo es evaluado por el Multifactor Leadership Questionnaire MLQ, que en su traducción en español es el Cuestionario de liderazgo Multifactorial (Cuadra & Veloso 2010). El modelo de liderazgo de rango total es evaluado por el Cuestionario de liderazgo Multifactorial (Multifactor Leadership Questionnaire –MLQ) creado por Bass y Avolio, de este cuestionario se han creado adaptaciones y variaciones como lo es el instrumento CELID S.

Sobre el clima organizacional no se ha establecido un concepto unánime, pese a esto la definición más usada en las investigaciones sobre clima organizacional es la considerada como el conjunto de percepciones que tienen sobre la organización los empleados de la misma (Oliver, Tomás & Cheyne (2005).

Cuadra y Veloso (2007) citan a Edison (1996) quien considera que el clima laboral apunta a aquellos aspectos del ambiente que son percibidos conscientemente por los trabajadores que están bajo control de la organización y que se convierten en normas y pautas de comportamiento. Por su parte, Reichers y Schneider (1990, citados en Cuadra & Veloso, 20

07) complementan la definición al mencionar que estas percepciones compartidas se relacionan a las políticas, las prácticas y los procedimientos formales y también informales. Ramírez y Zurita (2010) refieren que las acciones que cada uno de los componentes hace a la organización y se basan en la percepción compartida de sus integrantes la cual puede tener efectos positivos y negativos en el bienestar global de los trabajadores.

Vega D, Arévalo A., Sandoval J., Aguilar M. y Giraldo J. (2006), afirman que gran parte las definiciones construidas sobre el clima organizacional toman como punto de partida y centro los aspectos objetivos y medibles del clima, lo que es reforzado por Denison (1996 citado por Pintos y Rodríguez, 2011), al decir que los estudios de clima toman como punto de partida el ambiente social propio de las organizaciones y que existe con independencia de los individuos que lo han creado y puede por ende, ser percibido por éstos. Lo anterior permite que se conceptualice y compare ambientes organizacionales en análisis transversales, en conclusión general, el clima en la mayoría de las definiciones se lo toma como una percepción de atributos específicos, conocidos comúnmente como dimensiones del clima y lo que se percibe es de carácter multidimensional y puede contener diversas esferas: los aspectos individuales y los aspectos propiamente organizacionales. Por el hecho de poder ser medido, el clima se convierte en una variable instrumental que abre la puerta para la realización de acciones específicas.

Quevedo (2006) después de realizar una extensa revisión teórica construye un instrumento que mide el clima laboral y contempla factores como: las relaciones interpersonales, que se constituyen en un elemento crítico y de mucha importancia, pues si bien la calidad de las relaciones interpersonales no son suficientes para lograr la productividad deseada o su incremento puede aportar significativamente en pro del desarrollo productivo o en contra del mismo, e incluso dar características específicas del clima organizacional, pues éstas involucran atracción interpersonal, proximidad y atracción, semejanza y complementariedad, (Orduña, 2006). Alcalá E, (2011) en un estudio sobre clima organizacional retoma a Litwin y Stinger, y menciona que las Relaciones Interpersonales dentro del clima organizacional se entienden como la percepción que tienen los funcionarios sobre un ambiente de trabajo grato en el que se mantienen buenas relaciones sociales entre pares y jefes y subalternos. En este punto, aclara Orduña (2006), que los jefes deben comprender los efectos de mantener relaciones interpersonales

adecuadas con los colaboradores y donde se reconozca la posición superior con respecto al cargo, pero a su vez la relación debe matizarse con actos amistosos, respecto, colaboración y de confianza, entre todos los que conforman la organización.

Estilo de dirección: aludiendo al grado en el que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores, Quevedo (2006), Segredo (2011) proponen que el estilo de dirección adoptado por los directivos puede impactar fuertemente en todas áreas de la organización y a su vez en el clima organizacional, ya que la capacidad directiva es tomado como un recurso fundamental para el desarrollo de cualquier sociedad. El sentido de pertenencia: según Socorro (2010) promueve compromiso de los que conforman la organización y sugiere que " todo cuanto existe en la empresa le pertenece a todos" de tal manera que deben sentirse propietarios de la organización, con derechos y obligaciones, por lo tanto "procurarán lo mejor para ella" y se demuestra en el cumplimiento de las funciones, lo que apoya Castillo, citado por Socorro (2010) al mencionar que este valor "fortalece el sentimiento de que todos somos uno" en la que se brinda un ayuda mutua. La retribución desde del campo organizacionales es, según Chiavenato, citado por Bedodo y Giglio (2006), un intercambio de recursos donde prima la reciprocidad y donde los funcionarios competentes de la organización y el empleado evalúan lo que reciben y ofrecen a cambio. Entonces desde este punto de vista, se ofrece una gratificación a los empleados por el cumplimiento de sus funciones, lo que no se limita al salario, esta gratificación contribuye a la satisfacción de los colaboradores y contribuye a que la fuerza del trabajo de la organización sea productiva y se mantenga. Para Litwin y Stinger (1968, citados en Mejías, Reyes & Arzola, 2006), consideran que entre las propiedades del clima organizacional se encuentra la recompensa, la que entienden como la sensación que tienen los funcionarios de recibir una recompensa por su trabajo, la que debe ser coherente y equitativa a la actividad desarrollada y dicha sensación influye en el ambiente laboral. La disponibilidad de recursos: responde al grado en que los empleados tienen la información, los equipos y participación requerida de otras personas y dependencias para ejecutar su trabajo, Quevedo (2006) ante esto, Masson (2009) refiere que los recursos son todos los elementos que son requeridos para se cumpla con los objetivos de la organización, argumentando que una organización puede tomarse como un proyecto social que agrupa diferentes elementos para cumplir determinados objetivos. La estabilidad: según Socorro (2006) citado por Pedraza, Amaya y Conde (2010), la estabilidad puede relacion

arse con la responsabilidad compartida entre el empleador y el empleado o quien se encargue de asegurar que su función y participación sea efectiva en el ambiente laboral. Cuando el empleado alcanza un alto nivel de satisfacción con respecto a la estabilidad laboral posibilita mejorar las condiciones de vida debido a que solventaría muchas necesidades, además de la influencia en la intención de superarse y lograrlo, también mencionan que "la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinada. Pedraza, Amaya y Conde (2010), retoman a Pose (2005) quien se refiere a la estabilidad laboral asociada a la percepción, entendiendo que es la seguridad que el empleado percibe sobre su permanencia durante un tiempo determinado, en el que se deben cumplir las normas establecidas, en la organización. Por su parte Leibovich (2006) menciona que la percepción de la inestabilidad laboral tiene efectos negativos en el empleado generando signos y síntomas de malestar al experimentar inseguridad, miedo, incertidumbre, entre otros, y añade que las rápidas transformaciones de hoy en día con respecto al contexto de trabajo promueven este tipo de percepciones y pueden afectar el desempeño de los trabajadores. La claridad y coherencia en la dirección, según Quevedo (2006) menciona que este factor alude al grado de claridad que se tiene desde la alta dirección sobre el futuro de la organización y en qué medida las metas y los programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia, lo cual se refleja en el reconocimiento y entendimiento por parte del equipo de trabajo cuales son las metas de la organización, como se logran las mismas y si las actividades que se asignan presentan alguna relación con éstas, además que los directivos mantengan una comunicación constante con el resto del personal sobre los logros. Con relación a los valores colectivos, este factor se reconoce como el grado en el que se perciben en el medio interno la cooperación, responsabilidad y respeto, esto lo complementa al aludir que dichos valores están presentes dentro del equipo de trabajo y entre dependencias, lo que se puede hacer evidente en el buen desarrollo de las actividades laborales dentro del equipo de trabajo, en las respuestas ante las necesidades de otras dependencias y en el momento de presentarse dificultades, se busquen soluciones en lugar de culpabilizar otras dependencias. Para Litwin y Stinger (1978, citados en Valda, 2013) refieren que la cooperación entre las partes de la empresa es el reflejo de la existencia de un espíritu de ayuda, enfatizando en el apoyo mutuo de los rangos superiores como de los inferiores; los líderes tienen habilidades para instaurar roles y lazos interpersonales positivos

también para motivar a sus seguidores por medio de la confianza, la cooperación, el respeto y la consideración.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación existente entre las percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro de la ciudad de San Juan de Pasto.

Objetivos Específicos

Determinar la relación existente entre las percepciones del estilo de liderazgo transformacional y del clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro de la ciudad de San Juan de Pasto.

Determinar la relación existente entre las percepciones del estilo de liderazgo transaccional y del clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro de la ciudad de San Juan de Pasto.

Determinar la relación existente entre las percepciones del estilo de liderazgo laissez faire y del clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro de la ciudad de San Juan de Pasto.

METODOLOGÍA

Paradigma de Investigación

Esta investigación responde al paradigma cuantitativo, en el que se recolectan datos para probar hipótesis, tomando como medio de abordaje la medición y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y confirmar teorías (Hernández, Fernández & Baptista, 2003).

Se investigan las variables percepción de Estilos de Liderazgo y percepción del Clima Organizacional, para determinar su relación por medio de un estudio estadístico a través del paquete estadístico SPSS en su versión 20.0, determinándose que la distribución de los datos es normal con la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, por lo tanto, para evaluar el grado en que se asociaron las variables se empleó del test de correlación de Pearson.

Tipo y Diseño de Investigación.

Hernández Sampieri (1994), menciona que los estudios de tipo correlacional son aquellos que miden dos o más variables y pretenden determinar el grado de asociación

existente entre las mismas, lo que es coherente con el propósito de este trabajo investigativo. Inicialmente se realizó una descripción de las variables medidas a través de los instrumentos aplicados en cada uno de los funcionarios que hacen parte de la muestra, para posteriormente analizar la relación existente o no, de correlación entre las variables.

Los estudios desarrollados bajo el diseño no experimental toman las variables en su entorno natural para someterlas al análisis, sin entrar a la manipulación de las mismas (Hernández, Fernández & Baptista, 2003). Los estudios de diseño no experimental de tipo transversal recolectan datos mediante la aplicación de instrumentos en un solo momento, en un tiempo único, con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Partiendo de lo anterior, la presente investigación se realizó bajo el diseño no experimental de tipo transversal, ya que se estudió las variables Estilos de Liderazgo y Percepción del Clima Organización, limitándose a observarlas en su estado existente, sin intervención, ni control o manipulación de las variables; la recopilación de los datos se realizó mediante los instrumentos CELID S. y EDCO cada uno con un único momento de aplicación, lo que proporcionó la información para determinar la intensidad con la que se asocian las variables Estilos de Liderazgo en la Percepción del Clima Organizacional y alcanzar el objetivo establecido.

Participantes

La población es entendida como el conjunto de todos los casos que tienen en común unas determinadas características (Hernández, Fernández & Baptista, 2003), que para el presente estudio, estuvo constituida por 53 funcionarios del área Administrativo de la Fundación Hospital San Pedro de la Ciudad de San Juan de Pasto, y, respondiendo a los criterios de desarrollar su actividad laboral exclusivamente en el área administrativa y estar adscritos a la planta del personal de la FHSP, excluyéndose a los funcionarios de que desarrollan actividades administrativas en los servicios asistenciales, funcionarios del que desarrollan sus actividades en los servicios asistenciales y que las características contractuales son por orden de prestación de servicios o contrato aprendizaje.

Para determinar la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, dando como resultado un grupo conformado por 44 casos.

Muestreo para poblaciones finitas:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1,96 * 1,96) * 0,5 * 0,5 * 53}{((0,065 * 0,065) * 52) + (1,96 * 1,96) * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 43,12$$

N: población, 53 funcionarios; n: muestra, 43,12 = 44 funcionarios; p: probabilidad de éxito, 0,5; q: probabilidad de fracaso: 1-p igual a 0,5; k: nivel de confianza de 95% lo que corresponde a 1,96; e: error muestral deseado, 6% o 0,06.

La selección del grupo de trabajo se realizó por medio del muestreo aleatorio simple, en el que se enlistó a todos los funcionarios del área administrativa, se asignó un número consecutivo y de ellos se escogió 44 números al azar, de tal manera que todos los casos que conforman la población cuenten con la misma probabilidad de estar dentro de la muestra y que la muestra sea representativa.

Instrumentos de Recolección de Información

Para la recolección de los datos se utilizó los instrumentos CELID S y la EDCO en la medida a que se consideró eran coherentes con el planteamiento del problema y los objetivos de este estudio (ver figura 1), es así como, cuentan con bases teóricas completas y claras que contribuye a la credibilidad científica, además de criterios de validez y confiabilidad pertinentes, coherentes con el paradigma cuantitativo de investigación.

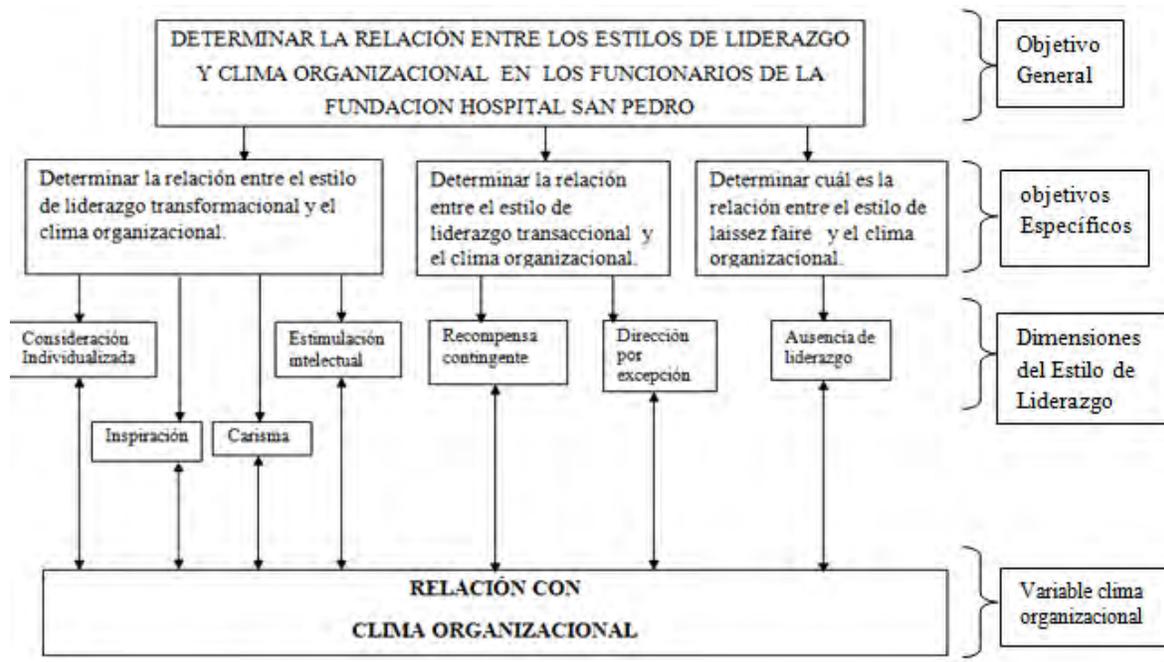


Figura 1. Modelo de descripción y articulación entre objetivos y escalas de medición de las variables, elaboración propia (2013).

Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID S

El CELID S, Cuestionario de Estilos de Liderazgo, versión para "seguidores o visto por otros", es decir, que el cuestionario se aplica a los subordinados y ellos responden sobre la presencia de comportamiento y actitudes de sus jefe según sea el estilo (ver anexo 1.); este cuestionario fue desarrollado por Castro, Nader y Casullo (2004) adaptado y validado en Argentina, se conforma por 34 ítems que operacionalizan el Modelo de Rango Total de Bass y Avolio (1987), es derivado de la prueba Multifactor Leadership Questionnaire MLQ de adaptación española, realizada por Morales y Molero (1995). Para usar éste cuestionario en esta investigación se solicitó previamente la autorización de los autores de la adaptación argentina. Este instrumento se compone por tres estilos diferentes de liderar, con sus respectivas dimensiones, (ver figura 2).

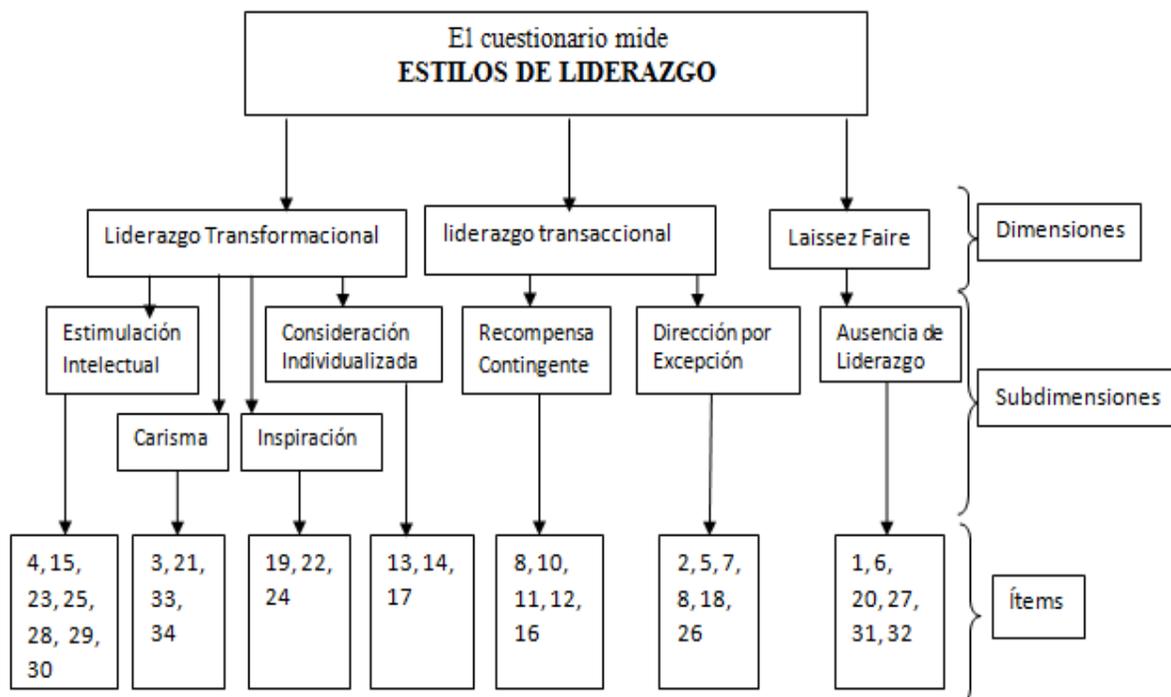


Figura 2. Modelo de articulación entre Sub-variables y dimensiones con sus respectivos ítems del cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID S, elaboración propia (2013).

Con respecto a las propiedades psicométricas, el instrumento cuenta con una consistencia interna de .64 y .77 según sea la dimensión, determinado a través de la prueba Alpha de Cronbach, lo que indica adecuados niveles de confiabilidad. Se realizó un análisis factorial exploratorio con la versión original de 70 ítems, analizando inicialmente la correlación de cada ítem con la escala correspondiente originalmente, y se eliminaron aquellos que presentaron correlaciones menores a .30; en seguida se sometió a un análisis factorial confirmatorio, de tal manera que se establecieron tres factores (Ruiz, 2007). Los resultados que arrojan el análisis factorial exploratorio y el confirmatorio indican que este instrumento es capaz de cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para el cual fue diseñado, ya que están las evidencias empíricas que legitiman la interpretación de las puntuaciones que arroja este test.

Para mayor claridad y comprensión de los ítems del instrumento CELID S dentro del contexto de aplicación y para que las preguntas del mismo sean acorde a los objetivos de medición de éste, se realizó la validación de la prueba usando la validez por jueces y por prueba piloto, con base a esto se realizaron las modificaciones pertinentes. Con respecto a la aplicación de la prueba piloto, se tomó al azar 15 nombres de la lista de funcionarios del

área administrativa y se aplicó la prueba previamente modificada; posteriormente, se hizo el análisis de los resultados por medio de un análisis factorial.

Con respecto a las propiedades psicométricas encontradas, el instrumento cuenta con una consistencia interna de .64 y .9 según sea la dimensión, determinado a través de la prueba Alpha de Cronbach, lo que indica adecuados niveles de confiabilidad. Se realizó un análisis factorial exploratorio de los 34 ítems que conforman el cuestionario, analizando inicialmente la correlación de cada ítem con la escala correspondiente originalmente, encontrando correlaciones de .30 a .9. Lo anterior indica que este instrumento es capaz de cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para el cual fue diseñado, ya que están las evidencias empíricas que legitiman la interpretación de las puntuaciones que arroja este test.

En la aplicación los funcionarios que conformaron la muestra respondieron los ítems del cuestionario, cada uno respondió en una escala de 1 a 5 cuán frecuentemente su jefe presenta la conducta o actitud señalada en el ítem, siendo que 1= nunca, 2 = rara vez, 3= a veces, 4 = a menudo y 5 = siempre. La puntuación mínima es de 34 puntos y la máxima de 170 puntos.

Escala de Clima Organizacional (EDCO)

El instrumento EDCO (ver Anexo 2.), mide la percepción del clima organizacional, se diseñó y validó en Santa Fe de Bogotá, Colombia por Yuset Acero, María Echeverri Lina, Sandra Lizarazu, Ana Judith Quevedo y Bibiana Sanabria, en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, la validez fue establecida mediante criterios de jueces marcando .85, y la confiabilidad a través de la prueba Alpha de Cronbach, indicando .92 de confiabilidad.

EDCO es una escala tipo Likert, conformada por 40 ítems, que miden ocho dimensiones, y estas a su vez se dividen en cinco subescalas (ver figura 3). Los ítems están estructurados a manera de juicios o afirmaciones relacionados con el clima organizacional, cuenta con cinco opciones de respuesta el sujeto debe escoger una de ellas según sea su percepción. La puntuación de la escala se establece con la sumatoria de lo calificado en cada ítem, por lo que la puntuación mínima corresponde en 40 y la máxima en 200.

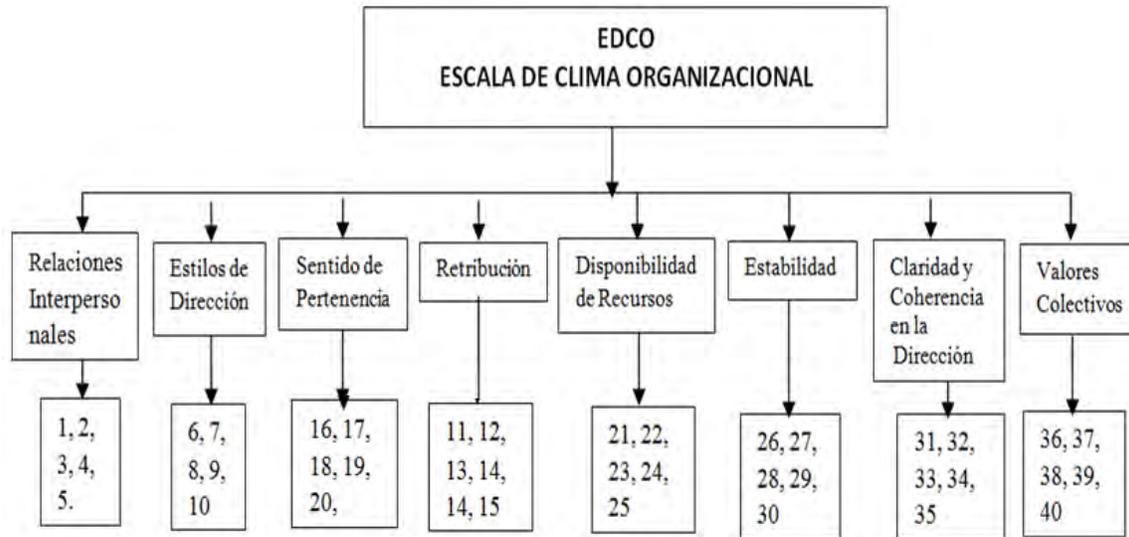


Figura 3. Modelo de articulación entre las ocho sub-escalas y sus respectivos ítems de la escala de Clima Organizacional EDCO, elaboración propia (2013)

Esta escala califica sobre tres intervalos, el primero de ellos comprende desde el puntaje mínimo que es 40 hasta 93 puntos, infiriendo un nivel bajo, lo que sugiere posibles dificultades en el clima organizacional; las calificaciones que se encierran entre 94 y 147 puntos, corresponden al nivel medio, señalando que existen situaciones por mejorar para considerarse un buen clima organizacional y las calificaciones que oscilan entre 148 y 200 puntos, indican un nivel alto que se relaciona con un buen clima laboral.

Hipótesis

Hipótesis de Trabajo

H1. Existe correlación entre las percepciones de los Estilos de Liderazgo y del Clima Organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación hospital San Pedro de la Ciudad de San Juan de Pasto.

Hipótesis Nula

Ho. No existe correlación entre las percepciones de los Estilos de Liderazgo y del Clima Organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación hospital San Pedro de la Ciudad de San Juan de Pasto.

Hipótesis Estadística

$$H_i = R_{xy} > 0$$

$$H_o = R_{xy} = 0$$

Donde

R = Índice de correlación

x = Estilos de liderazgo

y = Percepción de clima organizacional.

De modo que

R xy = Correlación de Estilos de Liderazgo y la Percepción de Clima

Organizacional

>0 = mayor a 0 (hay correlación).

= 0 = igual a cero (no hay correlación).

Procedimiento

Fase I. Construcción Teórica y Metodológica.

Esta fase inició con la revisión de información actualizada y de estudios anteriores, como punto de partida para la construcción teórica y metodológica requerida para la formulación del proyecto y la solicitud de autorización para uso de los instrumentos de recolección de datos CELID S y EDCO, dirigidos a sus respectivos autores.

Fase II Validación de la Prueba CELID S

Se hizo la revisión y retroalimentación de la prueba CELID S por parte del experto; se solicitó a la Fundación Hospital San Pedro la aplicación de los instrumentos; se tomó un grupo de 15 funcionarios de la muestra, para la aplicación de la prueba piloto se identificaron los índices de confiabilidad y consistencia interna. Se realizaron las modificaciones pertinentes consistentes en redacción.

Fase III Recolección de Información

Se diligenció los respectivos consentimientos informados, se aplicó y calificó los instrumentos de recolección de información.

Se inició con el diligenciamiento del consentimiento informado (ver Anexo 3.), en el que se dejó claro el objetivo del estudio, los instrumentos que se aplicaron y la participación voluntaria en el estudio; se recalcó la importancia y el manejo de la información que suministró el funcionario que participó, advirtiéndose de manera complementaria a nivel verbal; en el caso de presentar dudas en alguno de los ítems, se presentó la posibilidad de resolverlas con cada participante, en la medida de que se aplicó de forma individual.

Fase VI. Procesamiento y Análisis de los Datos.

Los datos recolectados se organizaron e ingresaron en la herramienta informática Excel, para determinar los estadísticos descriptivos, en el programa statistical package for the social sciences, SPSS versión 20.0, y para determinar la normalidad de los datos se retomó la prueba de Shapiro-Wilk, que de acuerdo a su resultado, permitió escoger el coeficiente de correlación de Pearson, para determinar la relación entre las variables.

Fase V. Elaboración del Informe Final.

Después de calcular los resultados se dio paso a la construcción del informe final, para lo cual se tuvo en cuenta los criterios que plantea el programa de Psicología de la Universidad de Nariño para la entrega de Informe final de trabajo de grado. Se inició con la construcción de introducción en la que se condensa el planteamiento del problema, los marcos teórico, contextual y de antecedentes. Luego se hace una caracterización de la muestra con base en los resultados por variable, seguido de los resultados correlacionales. Posteriormente se realiza la discusión para lo cual se contrasta los resultados con la compilación teórica previa e identificando postulados que respalden dichos resultados. Por último se establecen las conclusiones y las recomendaciones con base en lo encontrado en toda la investigación.

Plan de Análisis de Datos

Después de obtener los datos referentes a puntuaciones directas de los funcionarios que conforman la muestra mediante la aplicación de los instrumentos: CELID S y EDCO, se ingresaron a la herramienta informática Excel para la caracterización de la población usando estadísticos descriptivos, con las puntuaciones directas en el caso de la percepción del clima organizacional se toman las puntuaciones individuales de la escala general y de las sub-escalas y se categorizaron haciendo uso de los varemos: nivel alto, nivel medio y nivel bajo, de la prueba EDCO; con respecto a las puntuaciones del instrumento CELID S se toman las puntuaciones directas y se determinan la media aritmética para la variable estilos de liderazgo general y para cada sub-variable, y se considera una categorización equivalente a las medias en nivel alto, moderado y nivel bajo. Posterior a esto se pasan los datos al programa estadístico SPSS 20.0, donde se analizó los criterios de normalidad usando la prueba de Shapiro-Wilk, confirmando la presencia de normalidad en los datos se definió el uso la prueba de r de Pearson, para determinar la relación entre las variables de

estudio como se plantea en los objetivos de la investigación. Una vez calculado la r de Pearson, se determinó si hay relación positiva o negativa y que tan alta, teniendo presente que los valores podían variar entre -1 pasando por 0 hasta +1; si el resultado es cercano a +1, se infiere que los valores tienen una relación directa y estrecha, cuando es cercano a 0 se indica que las variables tienen poca asociación o nada, y cuando el resultado se aproxima a -1 hay una asociación inversa y estrecha.

Elementos Éticos y Bioéticos.

Este estudio en su intención de salvaguardar la integridad física y mental de los participantes, tuvo en cuenta que los funcionarios que conformaron la muestra manifestaran con total libertad su aceptación o rechazo como participante del mismo; con previa información sobre objetivos, naturaleza, alcances y manejo de la información de la investigación, en caso de presentar alguna duda será aclarada por la autora del estudio, además se informó a los participantes que una vez iniciada su participación tenían la libertad de suspenderla.

El presente estudio está realizado y supervisado por profesionales de la psicología altamente calificados bajo adiestramiento técnico y científico, lo que da como resultado un trabajo de calidad, la cualificación del autor para realizar esta investigación se ve reflejada en los conocimientos adquiridos al desarrollar las actividades académicas desde lo teórico y práctico en la construcción del profesional en psicología.

La autora de este estudio se negó a las condiciones que limitan la objetividad y los hallazgos de la misma, de tal manera que los resultados encontrados corresponden estrictamente a los datos recolectados y no hubo manipulación de resultados por beneficios académicos o de otro tipo. Es importante mencionar que en la medida de lo posible los resultados y el proceso de este estudio serán comunicados a otros investigadores con fines propiamente académico-profesionales.

Cronograma

En la tabla 1, se muestra las fechas en las que se ejecutaron de las cinco fases requeridas para el desarrollo de esta investigación.

Tabla 1.

Cronograma de actividades.

Cronograma	
Fases.	Fecha.
1. Construcción teórica y metodológica.	Febrero de 2013 -Julio de 2013
2. Validación de la prueba CELID S.	Diciembre de 2013
3. Recolección de Información, aplicando los instrumentos correspondientes.	Enero 2014
4. Procesamiento y análisis de los datos.	Enero 2014
5. Elaboración del informe final	Octubre de 2013

RESULTADOS

El análisis estadístico realizado en la presente investigación tuvo dos niveles: el análisis descriptivo y el análisis correlacional, el primero con el propósito de describir los datos recolectados tomando la medida de tendencia central, media aritmética y la medida de dispersión, desviación estándar, de las variables Estilos de Liderazgo y la Percepción de Clima Organizacional y de sus respectivos componentes.

El análisis correlacional se realizó a través del coeficiente de correlación de Pearson lo que permite rechazar o no las hipótesis planteadas en esta investigación.

Si bien esta investigación es fundamentalmente correlacional, establecer el análisis descriptivo permitió ofrecer mayor información sobre cómo se presentan las variables en la población.

Análisis Descriptivo***Clima Organizacional***

A través de la prueba EDCO se realizó la recolección de los datos de la variable percepción del clima organizacional, que se compone de ocho sub-escalas y cada una está compuesta por cinco dimensiones, la prueba general se califica en una escala de 40 puntos la mínima calificación y 200 la máxima, para cada sub-escala la puntuación mínima es cinco y la máxima es 25. Para establecer el puntaje de la escala general y de las sub-escalas

se establecen tres intervalos de igual tamaño desde el puntaje mínimo y el máximo, como lo muestra la tabla 2.

Tabla 2.

Puntajes mínimos y máximos de la escala y sub-escalas, con los respectivos intervalos de clasificación.

Percepción Clima Organizacional	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Intervalo Nivel Bajo	Intervalo Promedio	Intervalo Nivel Alto
Escala General	40	200	40 - 93	94 -147	148 -200
Sub-escalas	5	25	5 - 11	12 - 18	19 - 25

Según los estadísticos descriptivos que presentan las puntuaciones de la percepción del clima organizacional a nivel general, se observa que los datos tienen una tendencia central a 161,34; con un valor mínimo de 120 y un valor máximo de 192 (ver tabla 3). Se puede considerar que la media de la Percepción del Clima organizacional se presenta en un alto nivel lo que representa ser muy favorable para la FHSP, situación que difiere del puntaje mínimo calificado que está en el intervalo de promedio. Al considerarse el valor de la desviación estándar se pudo encontrar que la mayoría de las puntuaciones se encuentra entre 146 y 176 puntos.

Tabla 3.

Descriptivos de la variable percepción del clima organizacional.

Variable	Media	Puntuación mínima	Puntuación máxima	Desviación estándar
Percepción del Clima Organizacional	161,34	120	192	15,908

En la Tabla 4, se observa que el 84% de la muestra percibe que su Clima organizacional se encuentra en un alto nivel, partiendo de que, entre mayor sea la calificación, mejor será percibido el clima organizacional; según el 16% de la muestra el clima organizacional se encuentra en un nivel promedio, lo cual requiere de modificaciones que permitan que el clima organizacional llegue a considerarse como óptimo o muy bueno.

Tabla 4.

Clasificación por porcentajes en los intervalos de calificación, presentados por la muestra.

	Nivel Alto	Promedio	Nivel Bajo
Percepción del Clima organizacional	84%	16%	0%

Identificar los estadísticos descriptivos para cada sub-escala permite hacer una descripción con mayor detalle sobre la percepción del Clima Organizacional que presentan los funcionarios del área administrativa de la FHSP,(ver tabla 5).

Tabla 5.

Descriptivos de las sub-escalas de la variables percepción del clima organizacional.

Variable	Media	Puntuación mínima	Puntuación máxima	Desviación estándar
Sentido de pertenencia	23.31	17	25	1.985
Relaciones interpersonales	21.25	10	25	3.4447
Claridad y Coherencia en la Dirección	20.159	8	25	3.3337
Disponibilidad de Recursos	19.979	12	25	3.084
Estabilidad	19.95	11	24	2.803
Retribución	19.636	12	25	3.66
Estilo de dirección	19.59	11	25	3.87
Valores Colectivos	17.44	9	25	3.288

Según los resultados encontrados, la sub-escala del clima organizacional que presenta la media más alta es la de Sentido de Pertenencia con 23.31, seguida de Relaciones Interpersonales con 21.25, Claridad y Coherencia en la Dirección que presenta 20.159, luego Disponibilidad de Recursos, Estabilidad, Retribución y Estilo de Dirección con medias de 19.97, 19.95, 19.636 y 19.59 respectivamente; la media más baja corresponde a la sub-escala de Valores Colectivos con 17.44. La mayor diferencia se encuentra entre las medias de las sub-escalas Retribución y Valores Colectivos y con respecto a las medias de Disponibilidad de Recursos y Estabilidad la diferencia es menor considerablemente. De lo anterior se observa que todas las sub escalas a excepción de Valores Colectivos presentan

un nivel alto, mientras que Valores Colectivos se presentan en un nivel intermedio o promedio. Con respecto a las desviaciones estándares encontrados se identifica que los datos de la sub-escala sentido de pertenencia muestra una menor dispersión de los datos, concentrándose entre 21.325 y 25.295; la mayor dispersión se encuentra en la sub-escala de estilos de dirección, donde los datos tienen el rango más grande de concentración el cual está entre 17.72 y 23.46.

No se debe dejar de lado que en cinco de las ocho sub-escalas de esta variable algunos funcionarios las perciben en un nivel bajo, lo cual indica que requieren modificaciones para mejorar dicha percepción.

Estilos de Liderazgo

A través de la prueba CELID S, se realizó la recolección de los datos de la variable Estilos de Liderazgo (EL), que se compone de tres sub-variables Liderazgo Transformacional (LTF), Liderazgo Transaccional (LTR) y Laissez Faire (LF), que se conforman por dimensiones. La prueba general se califica en una escala de 34 puntos la mínima calificación y 170 la máxima, pero para cada sub-variables tiene una puntuación diferente, al igual que para cada dimensión. (Ver figura 4)

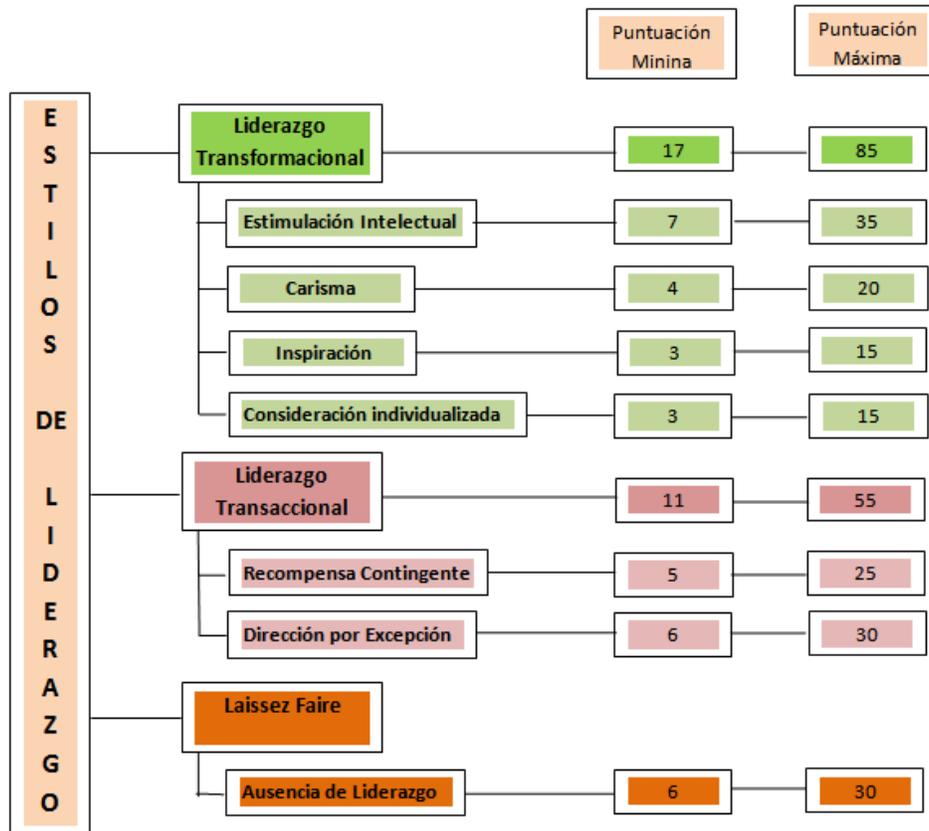


Figura 4. Relación variable, sub-variables, dimensiones y puntuaciones del instrumento CELID S.

Según los estadísticos descriptivos que se presentan para las puntuaciones directas de estilos de liderazgo a nivel general, se observa que los datos tienen una tendencia central a 104,61; con un valor mínimo de 60 y un valor máximo de 144, pero la mayor concentración de los datos se encuentra entre 85,8 y 123,42 (Ver tabla 6).

Tabla 6.

Descriptivos de la variable Estilos de Liderazgo y sus respectivas dimensiones.

Variable	Media	Puntuación mínima	Puntuación máxima	Desviación estándar
Estilos de Liderazgo	104.61	66	144	18.81
Liderazgo Transformacional	58.16	24	84	15.99
Liderazgo Transaccional	32.61	16	55	7.88
Laissez Faire	13.84	6	24	4.42

Para cinco dimensiones de la variable Estilos de Liderazgo, las puntuaciones mínimas calificadas por los funcionarios que hacen parte de la muestra coinciden con las puntuaciones mínimas establecidas para cada dimensión de la variable, situación similar a los puntajes máximos en los que la dimensión Laissez Faire no coincide, (ver tabla 7).

Tabla 7

Descriptivos de las dimensiones de cada su- variables de Estilos de Liderazgo.

	Dimensión	Media	Puntuación mínima por Dimensión	Mínimo Puntuado por la muestra	Puntuación máxima por Dimensión	Máximo Puntuado por la muestra	Desviación Estándar
LTF	E	23.75	7	7	35	35	7.23
	C	16.32	4	7	20	20	3.22
	I	7.68	3	3	15	15	3
	CI	10.41	3	3	15	15	3.32
LTR	RC	14.98	5	5	25	25	4.98
	DE	17.64	6	8	30	30	4.67
LF	LF	13.84	6	6	30	24	4.42

Nota LTF=liderazgo transformacional; LTR=liderazgo transaccional; LF= laissez faire; E= estimulo intelectual; C=carisma; I=inspiración; CI= consideración individualizada; RC= recompensa contingente; DE=dirección por excepción;

Se construye categorías ordinales para las medias encontradas en cada variable y componente, con el objetivo de facilitar la interpretación de los datos. Para realizar la categorización se toman los valores mínimos y máximos de las opciones de respuesta para el cuestionario Estilos de Liderazgo. (Ver tabla 8).

Tabla 8

Categorización de los datos del instrumento CELID S, según la media.

ESTILOS DE LIDERAZGO	
Intervalos	Clasificación
1.00 – 2.39	Bajo
2.40 – 3.79	Moderado
3.80 – 5	Alto

En la tabla 9, se presentan los estadísticos descriptivos obtenidos para la variable Estilos de Liderazgo y sus respectivas sub-variables, de lo cual se calculó que la tendencia central de los datos de todo el instrumento es de 3.07; teniendo en cuenta la tabla 8, puede afirmarse que se presenta una frecuencia moderada de los comportamientos de liderazgo; se muestra que la media más alta es de 3.42 correspondiendo al Liderazgo Transformacional entendiendo que los funcionarios que son jefes de sección o de dependencia, exhiben con mayor frecuencia comportamientos y actitudes del estilo transformacional en comparación a los otros dos estilos de liderazgo. Por su parte la media calculada del estilo de Liderazgo Transaccional es de 2.96, indicando que los funcionarios que tienen personal a cargo entendidos como jefe de sección o dependencia también muestran comportamientos de este estilo, pero en menor medida que el Transformacional y mayor que el Laissez Faire. Por último el liderazgo Laissez Faire (L.F.) presentó una media de 2.30, señalando que hay un nivel bajo de frecuencia en la manifestación de comportamientos que aluden a este estilo de liderazgo. Teniendo presente la tabla 8, se puede decir que los estilos de Liderazgo Transformacional y Transaccional se presenta en un nivel moderado en la FHSP y que el estilo Laissez Faire en un nivel bajo.

Tabla 9.

Medias y desviaciones estándar de las sub-variables de Estilos de Liderazgo.

Sub-Variables	Media
Liderazgo	3.07
Liderazgo Transformacional	3.42
Liderazgo Transaccional	2.96
Liassez Faire	2.30

En la tabla 10, se aprecia los porcentajes para cada intervalo de calificación según la equivalencia cualitativa que presentan cada sub-variable de Estilos de Liderazgo; en ella se puede observar que la frecuencia más alta se presenta en el liderazgo transformacional, seguido de los comportamientos de liderazgo transaccional y por ultimo con un porcentaje de 6.18% para la sub-variable Laissez Faire, que a su vez es la que presenta el mayor valor con respecto al nivel más bajo de frecuencia de comportamiento, es decir que los jefes de

sección, o de dependencias exhiben comportamientos del estilo de liderazgo Transformacional en mayor medida que los otros dos estilos de liderazgo y, se presentan menos comportamientos del estilo Laissez Faire.

Tabla 10.

Clasificación por porcentajes según las equivalencias interpretación para cada sub-variable de Estilos de Liderazgo.

Sub Variable	Alto	Moderado	Bajo
Liderazgo Transformacional	45%	36.36%	18.18%
Liderazgo Transaccional	11.36%	65.90%	22.72%
Laissez Faire	6.81%	34.09%	59.09%

Las medias y las desviaciones estándar de los componentes de las sub-variables de estilos de liderazgo transformacional y transaccional y Laissez Faire, se muestran en la tabla 11, según los resultados encontrados en la sub-variable liderazgo transformacional, el componente que presenta la media más alta es carisma (4,07), seguida de consideración individualizada con 3.46 seguida del componente estimulación intelectual que presenta 3.39 y en menor medida está el componente inspiración con una media de 2.56. La mayor diferencia se encuentra entre las medias de los componentes carisma e inspiración, y con respecto a las medias de consideración individualizada y estimulación intelectual la diferencia es menor considerablemente. De las dimensiones de este estilo, la que presenta mejor concentración de los datos tomando como referencia el valor de la desviación estándar es carisma con un rango de concentración de los datos entre 3 y 5

Con respecto al liderazgo transaccional, el componente con la media más alta corresponde a recompensa contingente, no obstante, la diferencia de este componente con dirección por excepción es de .06 indicando que la diferencia es poca, al igual que la dispersión de los datos para estos dos componentes según los resultados de la desviación estándar.

Para el componente Ausencia de Liderazgo la media es de 2.30, que al compararla con las medias de todos los componentes que conforman la prueba, resulta ser la más baja

Tabla 11.

Medias y desviaciones estándar de los componentes de los estilos de Liderazgo

Sub-VARIABLES	Componente	Media	Desviación Estándar
Liderazgo Transformacional	Estimulación Intelectual	3.39	1.29
	Carisma	4.07	1.07
	Inspiración	2.56	1.24
	Consideración Individualizada	3.46	1.23
Liderazgo Transaccional	Recompensa Contingente	2.99	1.35
	Dirección por Excepción	2.93	1.28
Laissez Faire	Ausencia de Liderazgo	2.30	1.18

Análisis Correlacional

Prueba de Normalidad de los Datos

Para determinar qué tipo de prueba Correlacional utilizar, fue necesario determinar la distribución de los datos recolectados a través de los instrumentos correspondientes, para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis:

H₀. Los datos de la variable Estilos de Liderazgo NO presentan una distribución normal.

H₁. Los datos de la variable Estilos de Liderazgo presentan una distribución normal.

H₀. Los datos de la variable Percepción del Clima Organizacional NO presentan una distribución normal.

H₁. Los datos de la variable Percepción del Clima Organizacional presentan una distribución normal.

La regla de decisión es:

Si $p < .05$ se acepta H₀

Si $p > .05$ se rechaza la H₀

Para tomar la decisión se realizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra es <50; se determinó que la distribución de los datos es normal (Ver tabla 12).

Tabla 12

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables Estilos de Liderazgo y Percepción del Clima Organizacional.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	n	Sig.
Escala de Clima organizacional	.970	44	.291
Liderazgo Transformacional	.961	44	.137
Liderazgo Transaccional	.981	44	.671
Laissez Faire	.954	44	.080

La información que se muestra en la tabla 12, describe los valores de significancia para determinar la normalidad de los datos recolectados para las variables. Tomando como referencia la regla para la toma de decisión y los resultados encontrados se determina que se rechaza la H_0 en los dos casos, es decir, para los datos de Clima Organizacional y Estilos de Liderazgo, de tal manera que los datos presentan una distribución normal y, para el análisis correlacional se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Correlación de Pearson entre Clima Organizacional y las Sub-variables de Estilos de Liderazgo.

Este trabajo de investigación planteo las siguientes hipótesis:

H1. Existe correlación entre las percepciones de los Estilos de Liderazgo y del Clima Organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación hospital San Pedro de la Ciudad de San Juan de Pasto.

H_0 . No existe correlación entre las percepciones de los Estilos de Liderazgo y del Clima Organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro de la Ciudad de San Juan de Pasto.

La regla de decisión es:

Si $p < .05$ se rechaza la H_0

Si $p > .05$ NO se rechaza la H_0

Considerando que la significancia estadística debe ser inferior a .05, se determina que hay una correlación significativa de ,624 entre las variables Percepción del Clima

Organizacional y Estilos de liderazgo, de tal manera que se rechaza la H_0 y se aprueba la H_1 , (Ver tabla 13).

Tabla 13

R de Pearson entre Percepción de Clima Organizacional y Estilos de Liderazgo

		Percepción Clima Organizacional
Estilo de Liderazgo	r de Pearson	.624
	Sig.	.000
	N	44

Esta correlación se puede considerar moderada aunque presente un buen nivel de significancia, según la interpretación de los índices de r de Pearson (ver tabla 14).

Tabla 14

Interpretación del índice de R de Pearson

Índice de R de Pearson	Interpretación
.00 - .19	Muy baja
.20 - .39	Baja
.40 - .59	Moderada
.60 - .79	Alta
.80 - 1	Muy alta

Para dar respuesta a los objetivos específicos se determina la relaciones existente entre las sub-variables de Estilos de Liderazgo y la variable Percepción del clima Organizacional, (ver tabla 15).

Tabla 15.

Correlación de Pearson entre Percepción de Clima Organizacional y las sub-variables de Estilos de Liderazgo.

Escala	Correlación	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Laissez Faire
Clima Organizacional	r de Pearson	.607**	.455**	-.349*
	Sig.	.000	.002	.020

La información de la tabla 15, permite observar que se presenta una correlación entre las sub-variables de Estilos de Liderazgo y el Clima organizacional, ya que cada correlación presenta un nivel de significancia con un p valor inferior a .05. Los valores que se muestran en la tabla señalan que el p valor más bajo es el del liderazgo transformacional indicando una correlación significativa, mientras que el liderazgo transaccional presenta un p valor más alto pero también tiene una correlación significativa; por su parte, el p valor de la correlación entre el Clima Organizacional y Laissez Faire es inferior a .05 pero en una relación inversa o negativa, lo que se puede entender como: entre mayor sea calificación en la escala de clima organizacional menor será la calificación para la sub-variable Laissez Faire, en otras palabras entre mejor sea el clima organizacional menor será la presencia de comportamientos que caracterizan al liderazgo Laissez Faire.

En la tabla 16, se aprecian los valores correspondientes a las correlaciones y a los p valor de las sub-escalas de Clima organizacional con respecto a las Sub-variables Estilos de Liderazgo, encontrando que el Liderazgo transformacional es la sub-variable de Estilos de Liderazgo que presenta mayor cantidad de correlaciones con las de sub-escalas de Clima Organizacional, lo que corresponde a cinco sub-escalas, además la correlación más alta se da entre el liderazgo transformacional y Estilos de Dirección siendo .702 con un p valor de .000 lo que se considera como una correlación alta; la correlación con relaciones interpersonales, Estabilidad y Valores Colectivos es moderada y con Disponibilidad de Recursos es baja, aun que es importante aclarar que los valores de significancia son adecuados; esta sub-variable no presenta correlación con las sub-escalas Retribución, Sentido de pertenencia ni con Claridad y Coherencia en la Dirección.

Tabla 16.

Correlación de Pearson entre Sub-variables de Estilos de Liderazgo y la sub-escalas de Percepción de Clima Organizacional.

Sub-escalas	Correlación	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Laissez Faire
Relaciones Interpersonales	r de Pearson	.418**	.223	-.196
	Sig.	.005	.146	.203
Estilos de Dirección	r de Pearson	.702**	.374*	-.455**
	Sig.	.000	.012	.002
Retribución	r de Pearson	.114	.304*	.093
	Sig.	.462	.045	.550
Sentido de Pertenencia	r de Pearson	.147	.063	.006
	Sig.	.341	.684	.970
Disponibilidad de recursos	r de Pearson	.338*	.240	-.206
	Sig.	.025	.117	.179
Estabilidad	r de Pearson	.583**	.284	-.370*
	Sig.	.000	.061	.013
Claridad y Coherencia	r de Pearson	.171	.245	-.225
	Sig.	.267	.109	.142
Valores Colectivos	r de Pearson	.468**	.433**	-.316*
	Sig.	.001	.003	.037

El Liderazgo Transaccional presenta correlación solo con tres de las sub-escalas del Clima Organizacional, y la mayor correlación que presenta es con los Valores Colectivos de .433 con un p valor .003, siendo una correlación moderada, las otras sub-escalas con las que se correlaciona pero en un nivel bajo son Estilos de Dirección y Retribución, esta última sub-escala solo muestra relación con esta sub-variable.

Al igual que el estilo de Liderazgo Transaccional el Laissez Faire se correlaciona solo con tres de las sub-escalas del Clima Organizacional, muestra una relación negativa con las sub-escalas Estilos de Dirección, Estabilidad y Valores Colectivos. La correlación negativa más alta que presenta esta Sub-variable es con la sub-escala Estilo de Dirección con -.455 y con un p valor de .002 y se considera como moderada, mientras que con las otras dos sub-escalas la correlación es baja.

Las sub-escalas del Clima organizacional que no presentan relación con alguna de las sub-variables de Estilos de Liderazgo son Claridad y Coherencia en la Dirección y Sentido de Pertenencia, presentando p valores de superiores a .05; por otra parte las Sub-

variables que se correlacionan con las tres sub-variables de Estilos de Liderazgo son Valores Colectivos y Estilos de Dirección.

DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación existente entre las percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la FHSP de la ciudad de San Juan de Pasto. Para responder este objetivo se derivaron tres objetivos específicos, planteando la relación existente entre las tres sub-variables de Estilos de Liderazgo y la variable Clima Organizacional.

El primero de ellos consistió en determinar la relación existente entre las percepciones del Estilo de Liderazgo Transformacional y del Clima Organizacional, dando respuesta a este objetivo se determinó que hay una relación con una magnitud de .6 que según la interpretación de r de Pearson es alta, además de tener una significancia menor a .05; estos valores se respaldan en los estudios de Cuadra y Veloso (2007) quienes se basan en los postulados de Bass y Avolio, y plantean que los líderes transformacionales promueven relaciones cercanas con sus subordinados, disminuyendo la distancia de poder y reconociendo individualmente a los subordinados con sus necesidades y capacidades, además ofrece desafíos y recompensas que los motiven. Este estilo de Liderazgo comunica una visión, una proyección e incrementan el compromiso de los empleados con éstas, utilizando como medio la calidad de las relaciones interpersonales, por lo anterior, este estilo tiene una relación valiosa en el clima percibido. Los investigadores realizaron un estudio sobre el Clima Organizacional y los Estilos de Liderazgo, en él identificaron que el estilo de liderazgo que presentaba mayor correlación con el clima organizacional es el estilo de liderazgo Transformacional con un $r = .604$ resultado que coincide con el presente estudio. Apoyando lo dicho Singh (1998 citado en Contreras et al, 2009), plantea que los líderes expresivos que se preocupan por las personas y facilitan un clima laboral favorable y da viabilidad a mayor productividad y un mejor desempeño.

Como anteriormente se mencionó en esta investigación, el Liderazgo Transformacional es el que presenta mayor correlación con las dimensiones del Clima Organizacional, lo que corresponde a cinco sub-escalas, en el que la correlación más alta se da entre el liderazgo transformacional y Estilos de Dirección, siendo $r = .702$ con un p valor

de .000 lo que se considera como una correlación significativa al 100%; alta y positiva; la correlación con Relaciones Interpersonales, Estabilidad y Valores Colectivos es moderada y con Disponibilidad de Recursos es baja, aunque es importante aclarar que los valores de significancia son adecuados. Sobre la dimensión Estilos de Dirección, Quevedo (2006) refiere que es el grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores, lo que se refleja según Quevedo en la creación de atmosferas de confianza por parte del jefe, en el apoyo que dé a las decisiones que toman los subalternos, e incluso en el nivel de respeto que ofrece el jefe, lo anterior tiene puntos de encuentros con lo que propone Bass y Avolio respecto al liderazgo transformacional, lo que sustentaría la cuantificación de la relación encontrada en este estudio como alta. Otra correlación que presenta este estilo de liderazgo se da con la dimensión Relaciones interpersonales, que en la teoría de Litwin y Stinger (1978) sobre el clima organizacional, la entienden como el respeto interpersonal en todo los niveles, recalcando el buen trato y la cooperación, lo que se relaciona con la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, con límites necesarios para que no se torne excesivo y de lugar al estrés o al acoso laboral. Alcalá E, (2011) en un estudio sobre clima organizacional retoma a Litwin y Stringer, y menciona que las Relaciones Interpersonales se entienden como la percepción que tienen los funcionarios sobre un ambiente de trabajo grato en el que se mantienen buenas relaciones sociales entre pares y jefes y subalternos; lo cual va muy de la mano con el Liderazgo transformacional.

En ese orden, Cuadro y Veloso (2007), citando a Bass y Avolio (1978), sustentan que la relación entre el subalterno con el líder transformacional se sostiene en los valores como la confianza, honestidad, apertura y cuidado mutuo, además de la calidad y cantidad de la comunicación verbal entre los líderes y miembros del grupo de trabajo; esto también se relaciona con los Valores Colectivos, Quevedo (2006), que reconoce a esta dimensión como la percepción que tienen los funcionarios en el medio interno sobre la cooperación, responsabilidad y respeto; complementa al aludir que estos valores están presentes dentro del equipo de trabajo y entre dependencias, ante lo cual Litwin y Stinger (1978, citados en Valda J., 2013), aseveran que la cooperación entre las partes de la empresa es el reflejo de la existencia de un espíritu de ayuda, enfatizando en el apoyo mutuo de los rangos superiores como de los inferiores; los líderes tienen habilidades para instaurar roles y lazos

interpersonales positivos también para motivar a sus seguidores por medio de la confianza, la cooperación, el respeto y la consideración.

De acuerdo a lo anteriormente plasmado, en análisis de los valores encontrados en esta investigación se puede inferir que este estilo de liderazgo si se relaciona con la dimensión Valores Colectivos planteada por la autora de la prueba EDCO y los referentes teóricos mencionados. Vega y Zavala (2004) citan a Litwin y Stinger (1994), quien propone que el líder transformacional respeta y confía en las habilidades y potencialidades de los seguidores, y se preocupa por fortalecer los compromisos interpersonales entre las personas que hacen parte del grupo de trabajo y no se dedica a motivar la individualización. Lo anterior respalda las correlaciones que se han presentado entre el Liderazgo Transformacional y las dimensiones del Clima Organizacional en este trabajo de investigación.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación existente entre las percepciones del Estilo de Liderazgo Transaccional y del Clima Organizacional de lo cual se encontró que existe una relación en .455 con un p valor de .002, lo que se puede interpretar como una correlación moderada, estadísticamente significativa y positiva. Esta Sub-variable de Estilos de Liderazgo a su vez presenta correlación con tres de las dimensiones del clima organizacional que son Valores Colectivos, Estilos de Dirección y Retribución, determinando que la mayor correlación que presenta es con los Valores Colectivos de .433 con un p valor .003, siendo una correlación moderada y significativa, las otras sub-escalas con las que se correlaciona presentan un nivel bajo.

En ese sentido, los valores encontrados y que dan respuesta al segundo objetivo se respalda en los estudios de Cuadra y Veloso (2007) quienes toman como punto de referencia los postulados de Bass y Avolio y señalan que el liderazgo transaccional está basado en el supuesto de que los premios y castigos son los que motivan a las personas y quien crea las estructuras claras, los sistemas de información y los estímulos es el líder. En su estudio Cuadra y Veloso determinaron una correlación entre el Estilo de Liderazgo Transaccional y el Clima organizacional que se cuantifica en .5 inferior a lo cuantificado con el Liderazgo Transformacional al igual que la presente investigación, donde los resultados son diferentes entre la correlación del Liderazgo Transformacional y el Transaccional con respecto al Clima Organizacional, presentando el Liderazgo transaccional

una correlación de .45 inferior al determinado con Liderazgo Transformacional. Litwin y Stinger (1968, citados en Mejías, Reyes, Arzola, 2006), consideran que entre las propiedades del clima organizacional se encuentra la recompensa, la que entienden como la sensación que tienen los funcionarios de recibir una recompensa por su trabajo, la que debe ser coherente y equitativa a la actividad desarrollada, dicha sensación influye en el ambiente laboral.

Ello así, los comportamientos y las actitudes que manifiestan los empleados en el área de trabajo lo conducen al cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales, lo cual se alinea con las motivaciones que se puede entender con estímulos salariales, recompensas sociales o simbólicas que llevan a que el empleado cumpla con sus funciones (Mendez, 2006); esto tiene mucha relación con los planteamientos del modelo de Liderazgo de Rango Total de Bass y Avolio (1978, citados en Vega y Zavala, 2004) sobre el liderazgo transaccional en el que el líder reconoce las necesidades del empleados y como serán satisfechas tras el desarrollo de las actividades demandadas por el líder. Esto da paso a que las consecuencias designadas tengan suficiente valor para el seguidor por el esfuerzo que realice, según Bass es así como opera el proceso motivacional del Liderazgo Transaccional. El líder transaccional orienta sus esfuerzos hacia los procesos y elementos de los que dispone para lograr los objetivos, enseñando a los colaboradores las conductas a seguir para alcanzar los fines personales y simultáneamente mostrando las recompensas que se recibirán si se muestran las conductas adecuadas, y la Recompensa Contingente es más efectiva en tareas que por sus características muestran una clara relación entre el desempeño requerido y los estímulos entregados como consecuencia de éste (Pérez & Camps del Valle, 2011).

Por su parte, Quevedo plantea que la Retribución alude a percepción sobre qué tan equitativa es la remuneración, que no se limita sólo al salario, si no que se incluyen los beneficios que se derivan del trabajo. Tanto los postulados de Bass, Mendoza C, Litwin y Stinger sustentan la relación entre el liderazgo Transaccional y la dimensión de Retribución encontrada en esta investigación.

Tomando como referencia los postulados sobre Valores Colectivos y del Liderazgo Transformacional, es posible proponer que la correlación entre estos factores esté basada en la necesidad de que se cumplan con las demandas del cargo, ser productivo, tener buen

desempeño laboral y alcanzar los objetivos, para lo cual se requiere realizar algunas actividades entre dependencias, retomando lo que plantean Pérez y Camps del Valle (2011) sobre la orientación de los esfuerzos del líder transaccional hacia los procesos y elementos de los que dispone para lograr los objetivos, de tal manera que la cooperación sería un elemento requerido para el cumplimiento de los objetivos.

El tercer objetivo específico pretendió determinar la relación existente entre las percepciones del Estilo de Liderazgo Laissez Faire y del Clima Organizacional, y para dar respuesta al mismo se determinó la correlación con el coeficiente de Pearson, encontrando que hay una relación negativa, estadísticamente significativa y baja, que se cuantifica en $-.349$ con un p valor de $.020$. Esta sub-variable de Estilo de Liderazgo se correlacionó con tres de las dimensiones del Clima Organizacional que son Estilos de Dirección, Estabilidad y Valores Colectivos. La correlación negativa más alta que presenta esta Sub-variable es con la sub-escala Estilo de Dirección con $-.455$ y con un p valor de $.002$ y se considera como moderada, mientras que con las otras dos sub-escalas la correlación es baja. Lo que se entiende como una relación inversa en la que a mayor puntuación en la escala de Clima Organizacional menor será la puntuación para la sub-variable Laissez Faire; al interpretar los valores se deduce que a mejor clima organizacional, menos se harán manifiestos los comportamientos que caracterizan este estilo de liderazgo.

Teniendo presente la conceptualización del estilo de Liderazgo Laissez Faire que propone Bass y Avolio (1987), el líder bajo este estilo elude influir en sus empleados y no los apoyan, no acepta y huye de las responsabilidades de supervisión, ubicándose como uno más del grupo. Además, en este estilo de liderazgo no se establecen metas claras y se ponen evasivas a la toma de decisiones, lo que resulta mayor responsabilidad para los empleados, y más cuando este tipo de líder no define claramente los problemas, ni cómo resolverlos y no interviene en variaciones o dificultades presentes en los estándares de desempeño (Bass & Avolio, 1994, citados en Vega & Zavala, 2004). Esta ausencia de liderazgo repercute en el ambiente laboral al no tener los objetivos claros, ni funciones definidas, ni motivación o recompensas, una implicación personal neutra; al contrastar esta conceptualización con lo propuesto por Lewin sobre el clima organizacional, propone además, que de acuerdo al estilo de liderazgo se genera la atmósfera laboral y recalcan que la función del líder es estimular, servir de ejemplo e incitar a la acción, lo que se refleja en

el ambiente; de esto podemos entender que las características que presentan los líderes del estilo Laissez Faire se relaciona negativamente el clima organizacional.

De acuerdo con Robbins (1999, citado en González y Parra, 2008), motivación es "la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual" (p. 168), motivación que se ausenta al liderar bajo este estilo, lo que afecta los niveles de esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales. Según Lewin, Lippit y White (1939, citado por Santana y Sampedro, (2012), postulan que cuando son altos los niveles de motivación, el clima laboral mejora y las relaciones interpersonales resultan satisfactorias con respecto al interés y la colaboración, este autor agrega que cuando la motivación es baja, el clima organizacional tiende a decrecer y pueden emerger estados de desinterés, apatía, descontento e inconformidad. Por lo anteriormente expuesto, este tipo de liderazgo suele relacionarse con resultados menos productivos que los dos estilos anteriores (Gonzales, 2007).

A nivel general se observó en los funcionarios del área administrativa de la FHSP que conformaron la muestra, una percepción positiva del clima organizacional reflejado en las puntuaciones dentro del nivel alto, con respecto a lo percibido por los empleados sobre los estilos de liderazgo de sus superiores, se observó que los comportamientos que exhiben los líderes con respecto a los estilos de liderazgo transformacional y transaccional es moderado y bajo con el laissez faire. Lo anterior se respalda con Modelo Liderazgo de Rango Total de Bass y Avolio en 1991, en el que señala que los líderes pueden manifestar conductas propias de un líder transformacional o transaccional y su comportamiento de uno o del otro estilo depende de la capacidad que tenga el líder de interpretar adecuadamente las características de la situación, del contexto organizacional, de los subordinados y de las actividades que le corresponda realizar (Bass y Riggio, 2006, en Da Silva & Rodríguez, 2010).

En esos lineamientos, en el modelo de Bass y Avolio se plantea que si bien el Liderazgo Transformacional y el Transaccional son independientes, el Transformacional se puede considerar una expansión del otro, de tal manera que el estilo de Liderazgo Transformacional además de componerse por sus dimensiones que se operacionalizan con ciertos comportamientos, también puede incluir los componentes del Liderazgo Transaccional, esta situación, según los resultados, tiene presencia dentro de las secciones o

dependencias del área administrativa de la FHSP en las que los funcionarios que tienen personal a su cargo o son jefes de sección o dependencia, despliegan comportamiento de cada estilo en algún grado, e inclusive pueden llegar a presentar comportamientos del estilo Laissez Faire.

Este modelo propone que un líder que muestre un perfil adecuado, puede presentar comportamientos infrecuentes del liderazgo Laissez Faire, y un aumento en el estilo Transaccional con sus respectivas dimensiones y un frecuente despliegue en las conductas propias del liderazgo transformacional con sus respectivas dimensiones, además que se puede considerar que el liderazgo transformacional aumenta los efectos del liderazgo transaccional (Vega & Zavala, 2004).

Partiendo de lo anterior, es importante mencionar el perfil óptimo de líder se orienta hacia una mayor efectividad en el desempeño de los seguidores, en el que se muestre mayor frecuencia de comportamientos referidos al Liderazgo Transformacional pero no exclusivamente de éste; sino que dicha efectividad está muy influenciada por conductas referidas al Transaccional. También es importante recalcar que la efectividad o el desarrollo de los seguidores o subalternos, también influye o afecta el estilo de liderazgo que se ejerza, debido a que los empleados no hayan alcanzado su propio desarrollo desde lo personal y laboral, impidiendo que entiendan o se motiven por las consideraciones que desde un estilo de liderazgo ofrece (Vega & Zavala, 2004).

Con respecto a la percepción del clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la FHSP, a nivel general se puede considerar bueno, teniendo como base los intervalos de calificación, en el que el 84% de la muestra marco sobre 148 puntos, pero no se puede descuidar que hay un 16% que considera o percibe un clima organizacional regular, reflejado en puntuaciones entre 94 y 147 puntos. De las ocho sub-escalas que componen la Escala de Clima Organizacional, la sub-escala que presenta mejores puntuaciones es Sentido de Pertenencia, lo que indica que los funcionarios del área administrativa se sienten orgullosos de ser miembro de la FHSP y aportar sus esfuerzos. El sentido de pertenencia es un reflejo del compromiso que tienen sus funcionarios con la institución, lo que se asocia con establecer vínculos significativos que dan paso a la apropiación de los intereses y valores de la misma que van más allá de cumplir con las funciones correspondientes pasando también a un plano personal.

Según el modelo de Litwin y Stinger (1978) de clima organizacional, en el que se intenta explicar aspectos importantes del comportamiento de las personas que trabajan en una organización, plantean nueve dimensiones para entender el clima organizacional y una de ellas es la identidad o el sentido de pertenencia como se conoce hoy en día, esta dimensión es un elemento importante y de gran valor dentro del grupo de trabajo, pues se basa en la sensación que tienen los funcionarios de compartir los objetivos personales con los de la organización, de tal modo que se tejen lazos mediados de sentimientos aflorando el compromiso, arraigo e identidad y la posibilidad de pertenecer a un grupo social del que se apropia y lo hace parte de su plano laboral y personal.

En este mismo modelo, se abordan las relaciones como una dimensión importante para entender y explicar el clima organizacional, ellos definen las relaciones interpersonales como la percepción que tienen los funcionarios de una organización sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable, grato en el que las relaciones sociales son buena entre los funcionarios que se encuentran en el mismo rango y en rangos diferentes en la estructura del organigrama, las relaciones interpersonales que se constituyen en un elemento crítico y de mucha importancia, pues si bien la calidad de las relaciones interpersonales no son suficientes para lograr la productividad deseada, puede aportar significativamente en pro del desarrollo productivo o en contra del mismo, e incluso dar características específicas del clima organizacional, pues estas involucran atracción interpersonal, proximidad y atracción, semejanza y complementariedad. Orduña (2006).

Esta dimensión del clima organizacional recibió puntuaciones altas, manifestando buen nivel, lo que señala que los funcionarios que conforman la muestra no se encuentran aislados y que están en constante interacción, además de la percepción de ser aceptado dentro de un grupo en el que se aceptan y valoran los aportes que brindan entre ellos.

La dimensión con la puntuación más baja fue Valores Colectivos con calificaciones regulares lo que indica niveles no muy buenos para el funcionamiento y clima de la institución, lo que refleja que la colaboración entre las dependencias es regular, para suministrar información o solucionar dificultades, en el modelo de Litwin y Stinger se entiende como cooperación al grado en que se perciben en el ambiente laboral interno de ayuda mutua, apoyo, respeto, consideración y reconocimiento del equipo de trabajo. Esta

definición es similar a la de Quevedo (2006) sobre los valores colectivos planteando que es lo que se percibe de cooperación, responsabilidad y respeto dentro del ámbito laboral.

Como puede observarse, el estilo de liderazgo se relaciona con el Clima organizacional, y cada estilo influye sobre el clima laboral y viceversa, pues se pueden presentar muchos esfuerzos por parte de los líderes para motivar e impulsar el buen desempeño y crear una atmosfera de confianza, pero no se puede desconocer que cada integrante de la organización tiene su propio desarrollo laboral y personal que influirá en el estilo de liderazgo empleado y su resultado.

CONCLUSIONES

Conocer el clima organizacional y los estilos de liderazgo de una institución proporciona retroinformación acerca de los procesos que influyen en los comportamientos organizacionales, y además permite introducir cambios planificados que influyen en las actitudes y conductas de los miembros individualmente o en uno o más de los subsistemas que la conforman. Esa información es importante ya que comprueba que el clima organizacional influye en el comportamiento de los miembros de la organización, a través de percepciones estables que son reflejo de la realidad y se relacionan con los niveles de motivación laboral y el rendimiento de profesionales, técnicos y demás funcionarios de la institución.

De manera general, en la variable clima organizacional, se observa una buena percepción de los funcionarios del área administrativa de FHSP, un porcentaje importante de la muestra expreso un valor alto en la escala de medición EDCO. Esto permite valorar que los funcionarios perciben bien a la empresa con respecto a esta Variable; la dimensión que presenta mejor niveles es Sentido de Pertenencia, que no se correlaciona con ninguno de los tres Estilos de Liderazgo planteados por el Modelo de Liderazgo de Rango Total, y la dimensión que presenta los valores más bajos es Valores Colectivos que se correlaciona con los tres estilos de liderazgos que plantea el modelo.

En cuanto a los estilos de liderazgo, según los funcionarios participantes, el estilo que predomina es el estilo de liderazgo transformacional, seguido de la exhibición de los comportamientos de un líder con característica del estilo transaccional y considerablemente en menor proporción la presencia de comportamientos bajo el estilo Laissez Faire. Carisma

es la dimensión que evidencia mayor frecuencia de exhibición de comportamientos presentando la media más alta y cercana a la calificación máxima.

La hipótesis de trabajo en este estudio plantea la existencia de relación entre las percepciones de los Estilos de Liderazgo y del Clima Organización, esta hipótesis fue aprobada al determinar los valores de correlación, que a la vez da respuesta al objetivo general de la investigación.

Se ha determinado que hay una correlación alta, estadísticamente significativa y positiva entre las percepciones del clima organizacional y de el estilo de liderazgo transformacional.

Se determinó así mismo, que hay una correlación moderada, estadísticamente significativa y positiva entre las percepción del Clima Organizacional y del Estilo de Liderazgo Transaccional.

Se determinó que hay una correlación baja, estadísticamente significativa y negativa entre las percepciones del Clima Organizacional y del Estilo de Liderazgo Laissez Faire.

A tal efecto, se evidenció en la presente investigación una relación significativa entre las variables objeto de estudio, es decir, entre los Estilos de Liderazgo y la Percepción del Clima Organizacional; cada estilo se relaciona de manera diferente con el clima laboral. Se pueden presentar muchos esfuerzos por parte de los líderes para motivar e impulsar el buen desempeño y crear una atmosfera de confianza, pero no se puede desconocer que cada integrante de la organización tiene su propio desarrollo laboral y personal, lo que influye en el estilo de liderazgo empleado y su resultado. No se puede afirmar que un estilo de liderazgo es mejor que otro, ya que un buen líder identifica qué situaciones y en qué contextos debe adquirir comportamientos de un estilo u otro.

RECOMENDACIONES

Estudiar el desempeño laboral y su relación con el estilo de liderazgo, permitiría evaluar mejor la efectividad de los estilos usados, y a la vez, como se relaciona el desempeño laboral con el clima organizacional, pues en los postulados de los autores retomados en este estudio se indica que los lideres y el clima organizacional se relacionan con la productividad de los empleados, lo que podría constituirse en un estudio complementario al presente, y brindar insumos para la formulación de estrategias o políticas en pro de la organización.

Si bien el clima organizacional en general presenta un alto nivel, también se puede determinar que para algunos funcionarios del área administrativa, la puntuación del cuestionario está enmarcada en el nivel intermedio, aludiendo a un clima organizacional promedio o regular que presenta aspectos por mejorar.

Es importante hacer énfasis en los valores colectivos dentro de la FHSP, en el que haya una apropiación de los mismos y contribuya a mejorar la comunicación y cooperación entre las dependencias y por ende a la convivencia.

Para obtener mayor detalle de cómo se comportan o se presentan las variables en la población escogida, es conveniente que se delimiten las áreas de trabajo, e inclusive puesto de trabajo, con lo cual se pueda identificar específicamente puntos en los que se requiera intervenir.

Se recomienda hacer un estudio que profundice en los diferentes factores del clima organizacional y los estilos de liderazgo en todos los funcionarios de la FHSP, con revisiones periódicas o estudios longitudinales, lo que permite formular diversas estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional e identificar que situaciones se manejan mejor de acuerdo al estilo de liderazgo empleado.

Se sugiere la planificación de estrategias que fortalezcan el clima organizacional en el que se haga énfasis en los valores colectivos y colaboración entre las dependencias.

REFERENCIAS

- Alcala, E. (2011). Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior. Tesis, Universidad de Papaloapan. México.
- Allendes, A. (2009). Psicología Laboral. Laboral y Organizacional. [En red].Encontrado en: http://www.psicologoallendes.com/psicologia_laboral.html
- Alves, J. (2003). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte 2000. Vol. 9. Universitat de les Illes Balears Universitat Autònoma de Barcelona. [En red].Encontrado en: <http://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v9n1-2p123.pdf>.
- Ardila, Y., Figueroa A., Morales V. (2011). *Abordaje Psicológico del Riesgo Psicosocial en el Contexto Hospitalario*. Universidad de Nariño. Pasto, Colombia.
- Bedodo V., Giglio C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una Investigación de Orientación Teórica*. Memoria para Optar el Título de Psicología. Universidad de Chile. [En red].Encontrado en: http://www.archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf.
- Brunet, L. (1987). *Le Climat du Travail dans les Organisations (1983)*. Montreal: Les Editions de la Agence D'Arc. Versión española: *El Clima de Trabajo en las Organizaciones (1987)*. Ed. Trillas, Mexico.
- Cardozo, E.(2010) *Lider municipal.liderazgo*. Revista Emagister. [En red].Encontrado en: <http://www.emagister.com/curso-lider-municipal-liderazgo/liderazgo>
- Castro, A., Nader, M. & Casullo, M. (2004). *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar. Un estudio con el MLQ de Bass y Avolio*. Revista de Psicología. *Universidad Católica del Perú*, 22 (1), 64- 88.
- Contreras F., Barbosa D., Juárez F, Uribe A. & Mejía C. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo*. [En red].Encontrado en: http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23_2731_v12n2-art1.pdf
- Contreras C., Díaz B. & Hernández E. (2011). *Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional e un mundo globalizado*. Eudmed.net Enciclopedia virtual. [En red].Encontrado en: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html

- Cuadra, A. & Veloso, C. (2010). *Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional*. Biblioteca electrónica scielo. [En red].Encontrado en: <http://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v18n1/art03.pdf>
- Da Silva J., & Rodríguez, F. (2010). *Relación entre Liderazgo y Desempeño de Tareas*. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas-Venezuela.
- Gan, F., Barbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos, 10 programas para la gestión y el desarrollo del facto humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. Barcelona.
- Forcadell, F. (2004). *El crecimiento empresarial desde el enfoque basado en los recursos. Hacia un modelo integrador*.Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España.
- Gonzales, M. (2007). *Liderazgo del personal directivo en las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales*, Tesis, Universidad de Zulia. Venezuela. Scrib. [En red].Encontrado en: <http://es.scribd.com/doc/48906715/14/Liderazgo-liberal-o-permisivo-Laissez-faire>
- González, J., & Parra, C. (2008). *Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial*. Biblioteca electrónica Scielo. [En red].Encontrado en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000200003&script=sci_arttext
- Hernández, S. (1994). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2003). *Metodología de la investigación* México: McGraw Hill.
- Ibarra, M., Leon, L., Rodriguez, C., & Rueda, L. (2013). *Fortalecimiento de Estilos de Vida y Trabajo Saludables como Co-constructores de la Calidad de Vida en los Funcionarios de la Fundación Hospital San Pedro*. Universidad de NAriño. Pasto, Colombia.
- Leibovich, N. (2006). *Percepción de la Inestabilidad Laboral en una Muestra de sicólogos*. Biblioteca Electronica Scielo. [En red].Encontrado en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v6/v6a03.pdf>.
- Lupano, M. & Castro, A.(2008). *Estudios Sobre El Liderazgo. Teorías Y Evaluación*. UP. Universidad Palermo Argentina. [En red].Encontrado en:

- <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>
- Masson, V. (2009). *Emagister. Cursos y Organizaciones: Administración de RRHH*. Capítulo 7. [En red]. Encontrado en: <http://www.emagister.com/curso-personas-organizaciones-administracion-rrhh>.
- Mejías, A., Reyes, O., Arzola, M., (2006). *Medición del Clima Organizacional en Instituciones de Educación Superior*, Universidad, Ciencia y Tecnología. Biblioteca electrónica Scielo. [En red]. Encontrado en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-8212006000200002.
- Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para intervención*. Colección lecciones facultad de administración centro editorial universidad del rosario.
- Oliver, A., Tomas, J. & Cheyne, A. (2005). *Clima de seguridad laboral: naturaleza y poder predictivo*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol.21, n° 3, [En red]. Encontrado en: http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/2313/Resumenes/231317624004_Resumen_1.pdf.
- Orduña, M. (2006). *Influencia de la Relaciones Interpersonales, en el Clima Organizacional de la Subdirección de Estadísticas y Encuestas, Coordinación INEGI de Pachuca Hidalgo*. Tesis. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Biblioteca electrónica Scielo. [En red]. Encontrado en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131595182010000300010&script=sci_arttext.
- Pérez, J., & Camps del Valle V. (2011). *Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico*. Biblioteca electrónica Scielo. [En red]. Encontrado en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157659622011000100003&script=sci_arttext

- Pintos, G., Rodriguez, G., (2011). *Clima y cultura organizacional*. [En red].Encontrado en:
<http://www.ccee.edu.uy/jacad/2012/x%20area%20y%20mesa/CONTABILIDA-ADMINISTRACION/2diversos%20temas%20de%20administracion%20I/1-Dise%20de%20un%20instrumento%20para%20el%20estudio%20del%20clima%20organizacional%20en%20las%20organizaciones%20publicas%20uruguayas.pdf>
- Quevedo, A. (2006). *Medición del clima organizacional. Entorno-Empresarial.Com*. [En red].Encontrado en:
<http://www.entornoempresarial.com/?ed=85&pag=articulos&aid=373>
- Ramírez, M. & Zurita, R. (2010). *Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de Burnout en trabajadores del ámbito educacional*. Biblioteca electrónica Scielo. [En red].Encontrado en:
<http://www.scielo.cl/pdf/polis/v9n25/art29.pdf>
- Ruiz, S. (2007). *Estilos de liderazgo y grado de supervisión sobre la satisfacción laboral*. Trabajo de grado, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela. [En red].Encontrado en:
<http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/tesis/TEGBF637L4R852012.pdf>
- Santana, J., Sampedro, B. (2012). *Clima Organizacional en Instituciones de Atención Primaria de Salud*. Policlínico Docente Isidro de Armas. La Habana, Cuba Revista Biblioteca electrónica Scielo. [En red].Encontrado en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011
- Segredo, A. (2011). *La Gestión Universitaria y el Clima Organizacional*. Biblioteca electrónica Scielo. [En red].Encontrado en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013
- Socorro, F. (2010). *Sentido de Pertenencia ¿Un Valor Contradictorio?*. Escuela de Estudios Superiores de Administración. De gerencia.com. [En red].Encontrado en:
<http://www.degerencia.com/articulo/sentido-de-pertenencia-un-valor-contradictorio>
- Valda, J. (2013). *Los nueve factores que determinan el clima organizacional según Litwin y Stringer*. Grandes Pymes.[En red]. Encontrado en:
<http://jcvalda.wordpress.com/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. & Giraldo, J. (2006). *Panorama sobre los Estudios de Clima Organizacional en Bogotá. Diversitas, Perspectivas en psicología Vol. 2, N° 2*. Universidad Santo Tomas. Colombia.

Vega, C., Zavala, G. & Villalón (2004) *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Memoria para optar el título de psicólogo. Universidad de Chile. Chile. [En red].Encontrado en:

[Http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf)

Woodcock, R. (2013) *Diagnostico de Ambiente Laboral en las Áreas Administrativa, Quirúrgica, Banco de Sangre, Rayos X, Laboratorio, Urgencias, Quirófano, Ginecología, Medicina Interna Y Esterilización Del Hospital San Pedro*. Aseguradora de Riesgos Laborales. Pasto, Colombia.

Anexo 1. ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL - PRUEBA EDCO

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL - PRUEBA EDCO

A continuación usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas la cual busca medir el clima organizacional en su empresa. Las respuestas deben ajustarse a su realidad en la empresa, no existen respuestas buenas o malas, sólo se quiere conocer su opinión.

Responda todas las preguntas evitando responder al azar. Agradezco su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Los miembros de mi grupo tienen en cuenta mis opiniones	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
2	Soy aceptado en mi grupo de trabajo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
7	El jefe es mal educado	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
9	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en el empresa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
16	Realmente me interesan el futuro de la empresa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
19	Sin remuneración no trabajo horas extras	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
20	Sería más feliz en otra empresa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
22	El ambiente físico de mi trabajo es adecuado	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
27	La empresa brinda estabilidad laboral	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
28	La empresa contrata personal temporal	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
30	De mi buen desempeño depende mi permanencia en el cargo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
31	Entiendo de manera clara las metas de la empresa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
34	Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
35	Las metas de la empresa son poco entendibles	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
36	Los trabajo en equipo con otras personas es bueno	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
38	Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
39	Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras dependencias	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Anexo 2. CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO- CELID

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO- CELID

A continuación te presento una serie de afirmaciones relacionadas con el liderazgo, las respuestas deben ajustarse a su realidad en la empresa, no existen respuestas buenas o malas, sólo se busca conocer su opinión. Indique en el siguiente cuestionario cuán frecuentemente su jefe muestra esta conducta o actitud en el trato con usted y con sus compañeros.

Responda todas las preguntas evitando responder al azar. Agradezco su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

La presencia del jefe tiene poco efecto en mi rendimiento laboral y en el de mis compañeros	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
---	-------	----------	--------------------	-----------------	---------

N°	Enunciado	Opciones de respuesta				
1	La presencia del jefe influye poco en mi rendimiento laboral.	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
2	El jefe no trata de cambiar lo que hago o hacemos mientras las cosas salgan bien	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
4	El jefe se concentra en la solución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
5	El jefe evita involucrarse en mi trabajo (o en el de mis compañeros)	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
6	El jefe no dice donde está (dentro del horario laboral)	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona no lo arregles"	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
8	El jefe nos da lo que queremos (estímulos) a cambio de recibir nuestro apoyo (por ejemplo: si realizo una actividad que él requiere, me da el permiso que quiero)	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
9	El jefe evita intervenir en mis actividades laborales (solo interviene cuando no se consiguen los objetivos).	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
10	El jefe se asegura que exista coherencia entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre

	obtener por nuestro esfuerzo					
11	Siempre que sea necesario podemos negociar con el jefe lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
13	El jefe se preocupa por formar (orientar) a aquellos que lo necesitan	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
14	El jefe centra su atención en los casos que no consiguen alcanzar las metas esperadas	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
15	El jefe nos da a conocer que, debemos basarnos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
16	El jefe trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
17	El jefe está dispuesto a enseñarnos e instruirnos siempre que lo necesitemos	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
18	El jefe no trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
19	El jefe nos da charlas para motivarnos	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
20	El jefe evita tomar decisiones	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
21	El jefe cuenta con nuestro respeto	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
22	El jefe potencia nuestra motivación de éxito	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
23	El jefe trata de que veamos los problemas como una oportunidad de aprender	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
24	El jefe trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
25	El jefe nos hace pensar sobre viejos problemas de forma diferente.	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
26	El jefe nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
27	Es difícil encontrar al jefe cuando se presenta algún problema	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
28	El jefe impulsa el uso del ingenio para superar los o	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre

	obstáculos					
29	El jefe nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
30	El jefe nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban complejos (difíciles).	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
31	El jefe evita darnos indicaciones sobre cómo se tienen que hacer las cosas	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
32	El jefe está ausente cuando se lo necesita	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
33	Tenemos plena confianza con en el jefe	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
34	Confiamos en la capacidad del jefe para superar cualquier obstáculo	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

Consentimiento Informado.

Yo, _____ manifiesto que participo de manera voluntaria en el trabajo investigativo, Estilo de Liderazgo y Percepción del Clima Organizacional, que tiene como objetivo general "Determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y la percepción del clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro".

Este ejercicio de investigación es realizado por la estudiante egresada de psicología de la Universidad de Nariño, Lorena Rueda quien recibió la autorización de los funcionarios competentes de la Fundación Hospital San Pedro. Declaro que se me ha informado que mi participación directa es el suministro de información a través del diligenciamiento de dos instrumentos de recolección de datos, CELID S (Cuestionario de Estilos de Liderazgo) y EDCO (Escala de Clima Organizacional), y que mis respuestas tendrán un carácter confidencial y serán utilizados exclusivamente para cumplir los objetivos del estudio.

De igual manera comprendo que puedo tener conocimiento de los resultados que se produzcan a partir de la presente investigación.

Por lo anterior, si quiero participar en la investigación.

Para constancia se firma en pasto a los ____ del mes de _____ de 2014.