



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA
ORGANIZACIONAL. Revisión de la Literatura

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autoras:

Celeste Manrique Jaramillo

Sabrina Olortegui Vílchez

Asesor:

Dr. Henry Ventura Aguilar

Trujillo - Perú

2018

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



El Asesor..... HENRY VENTURA AGUILAR....., docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de NEGOCIOS, carrera profesional de ADMINISTRACIÓN, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

- MANRIQUE JARAMILLO CELESTE LAKIRA
(Nombre completo de estudiante o egresado)
- OLORTEGUI VILCHEZ SABRINA MAILEN
(Nombre completo de estudiante o egresado)


Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL: REVISIÓN DE LA LITERATURA

para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Con respecto al uso de la información de la empresa; el Asesor declara, según los criterios definidos por la universidad, lo siguiente:

- Este trabajo Requiere la autorización de uso de información la empresa.
- Este trabajo No requiere autorización de uso de información.

TRUJILLO, 25 de ABRIL del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)


Ing./Lic./Mg./Dr HENRY VENTURA AGUILAR
Asesor (Nombre completo del Asesor)

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.06	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



El Director/Coordinador NILO JAVIER LOAYZA LEON, de la carrera de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

- MANRIQUE JARAMILLO CELESTE LAKIRA
(Nombre completo de estudiante o egresado)
- OLORTEGUI VILCHEZ SABRINA MAILEN
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL : REVISIÓN DE LA LITERATURA

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

() Excelente: De 20 a 18.

Sobresaliente: De 17 a 15.

() Bueno: De 14 a 13.

() Aprobado: 12.

Desaprobado

TRUJILLO, 25 de ABRIL del 2019

(Lugar) (día) (mes) (año)

Ing./Lic./Mg./Dr NILO JAVIER LOAYZA LEON

(Nombre completo del Director/Coordinador)

Director/Coordinador de Carrera

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.09	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

DEDICATORIA

*A mis padres por su sacrificio,
empuje y motivación constante.
Por ser mi fortaleza, guía y
apoyo incondicional en todo
momento; inculcándome
valores y principios sin los
cuales no sería quien soy
ahora.*

*A mis hermanos por su apoyo
constante en toda mi formación
personal, espiritual, académica y
laboral.*

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por iluminarme y acompañarme en cada decisión, en cada hito de mi vida personal y profesional: por permitirme culminar mis estudios universitarios y presentarme ante nuevas oportunidades en el futuro.

A mis padres por su apoyo incondicional, consejos y motivación constante a lo largo de mi vida profesional.

A nuestro asesor de trabajo de investigación, Henry Ventura Aguilar, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de negocios, Carrera profesional de Administración, por sus grandes enseñanzas, paciencia y aportes que hicieron posible lograr esta meta.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	12
CAPÍTULO III RESULTADOS	14
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	20
REFERENCIAS.....	23
ANEXOS	25

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Investigaciones según autor.....</i>	14
<i>Tabla 2. Metodología según investigaciones.....</i>	16
<i>Tabla 3 : Investigaciones de las dos variables propuestas por diversos autores.....</i>	25

RESUMEN

El presente artículo es resultado de una revisión sistemática que tuvo por objetivo determinar los elementos metodológicos y principales descubrimientos de las investigaciones relativas al estudio conjunto de los estilos de liderazgo y clima organizacional, en el ámbito laboral existente de las diferentes empresas. Por otro lado, de acuerdo a los programas Science, Scielo, Dialnet Pubmed, Mendeley y Redalyc, se eligió trece de los 100 artículos científicos en afinidad con nuestra investigación, y se logró enfocar en los últimos estudios de acuerdo a los periodos 2010 – 2017. Sus elementos metodológicos con más caracterización fueron el diseño de correlación, Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), Cuestionario de Lewin & Stringer. La principal conclusión referida a estas dos variables, fue que el Estilo de liderazgo influye en un grupo de individuos para alcanzar los objetivos y es el mismo líder quien genera un clima organizacional positivo.

PALABRAS CLAVES: Estilos de Liderazgo, Clima organizacional; Estilo Transformacional, Estilo Transaccional y Laissez Faire

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el estudio del liderazgo viene aumentando de forma acelerada siendo la investigación cada día interdisciplinario. Las investigaciones de liderazgo pasadas, siempre eran tomadas desde una perspectiva individual. Sin embargo, en estos días, el liderazgo no solo se enfoca en el líder de la empresa, sino también en los seguidores, la cultura, el contexto y el entorno. (Serrano & Portalanza, 2014). En los últimos tiempos, se habla mucho sobre como el liderazgo influye sobre los subordinados, ya que desde inicios del ser humano, donde existía la sociedad, existían líderes que guiaban a los demás, de tal modo que la sociedad ha ido evolucionando, observando al mismo tiempo la transformación del liderazgo. (Barroso & Salazar, 2010)

A principios del siglo XX, las investigaciones estuvieron centradas en identificar aquellas características principales que diferenciaban a los líderes de los demás, siendo estas teorías denominadas “teorías del gran hombre” (Castro & Benatuil, 2007). Así mismo, se diferentes teorías que tratan de explicar el fenómeno del liderazgo con posibles ventajas y desventajas que se presentan al ser aplicadas en la evaluación del liderazgo. Entre las teorías de estudio sobre liderazgo, se encuentran: el Enfoque de Rasgos comprendido entre los años 1920 y 1950; el Enfoque Conductual que presentó un auge considerable entre los años 1950 y 1960; Enfoque Situacional comprendido entre 1967 y 1982 (Lupano & Castro, 2015). Y por último, no por ello, deja de ser importante, es la Teoría del Liderazgo de Rango Completo, aquella teoría que actualmente se emplea en la mayoría de organizaciones y que es producto del estudio que comenzó el doctor en psicología industrial y docente investigador, Bernard Bass, en el año 1985, “orientado a querer comprender los fenómenos organizacionales, centrándose particularmente en el área del comportamiento humano”. Este modelo contempla al liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire (la ausencia de liderazgo); centrándose en el estudio de las características relevantes de las relaciones interpersonales del líder eficaz dentro de las organizaciones (Ortiz & Mendoza, 2006). . Actualmente, el enfoque que se emplea es el propuesto por Bass en 1985.

Analizando los estilos de liderazgo señalados anteriormente, en la actualidad se observa gran parte del comportamiento de los líderes, según Bass (1985), la Psicología Social y de las Organizaciones únicamente había estudiado un liderazgo de «bajo nivel», mediante el que no se podían explicar los efectos extraordinarios que algunos líderes producían en sus seguidores. Basándonos en la propuesta de Burns (1978), este autor desarrolló un modelo en el que distinguió entre el estilo de liderazgo «transformacional» –líderes que producen cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de sus seguidores a través de su influencia personal– y el «transaccional» –caracterizado por el establecimiento de una especie de transacción entre el

líder y los miembros de su grupo—, así como la ausencia de liderazgo «laissez-faire» (Cuadrado , Molero , & Navas, 2013)

Bass (1985), defiende la existencia de dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional. El liderazgo transaccional, cuyo estudio era predominante hasta ese momento en la literatura psicosocial, hace referencia al intercambio de recompensas entre el líder y los miembros de su equipo, es decir los colaboradores desarrollan su labor o actividades y a cambio, el líder les otorga recompensas económicas. Cuando se aplica de manera correcta y efectiva este tipo de estilo, se consiguen efectos positivos en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. No obstante, no basta para explicar por qué ciertos líderes producen efectos extraordinarios en las actitudes, creencias y valores de sus seguidores. Para explicar dichos efectos se hace necesario reconocer la existencia de otro tipo de liderazgo: el liderazgo transformacional. Sin embargo, el estudio de este tipo de liderazgo no es nuevo, puesto que se ha venido ejecutando su estudio desde la sociología y la ciencia política desde que Max Weber (1922-1964) acuñara este concepto; y el otro tipo de liderazgo que denota es la ausencia de liderazgo (laissez-faire) (Molero, Recio , & Cuadrado, Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Question (MLQ), 2010)

En cuanto al clima organizacional, el constructo proviene de la psicología lewiniana y su enfoque de campo ya desde 1939. Aunque sería Gellerman el que introduce el concepto en el ámbito organizacional en la década del 60' (Arias & Arias, 2014) . Si bien es cierto el liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional y dada la importancia que tiene el clima en el cumplimiento de los objetivos de la organización, un excelente clima favorable, genera un mejor desempeño por parte de los colaboradores; caso contrario, un clima desfavorable y negativo ocasionaría una disminución en el desempeño como el bajo rendimiento y situaciones de conflicto. (Peraza & Remus, 2014) . Por otra parte, (Montoya, y otros, 2017), manifiesta que se ha comprobado que mientras más participativo, dinámico y abierto a cambios sea el clima organizacional de una organización, mayor sería la productividad, calidad de vida laboral y rendimiento, implicando la satisfacción laboral de los superiores en una institución. Cabe mencionar, que el clima que se genera al interior de los grupos de trabajo es un factor fundamental que influye en el logro de las metas y los objetivos de toda organización (Peña , Hernández, & Velez, 2015).

El clima organizacional es de suma importancia para las empresas que buscan incrementar la competitividad con la finalidad de obtener mayor productividad con calidad y eficiencia. El fundamento teórico sobre clima de las organizaciones se establece a partir del trabajo de Lewin y colaboradores, quienes contemplan que la conducta de un ser humano en su centro laboral, depende no solo de las características personales, sino también de la forma en

la que percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización (García, Reyes, & Ureña, 2015)

Con respecto a todo lo mencionado, se ha determinado las relaciones claras entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo dentro de una organización con respecto al ámbito laboral de lo que esta revisión sistemática da cuenta.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

El objetivo de la presente revisión sistemática fue determinar los elementos metodológicos y las principales investigaciones relativas al estudio conjunto del clima organizacional y estilos de liderazgos, que se presentan en los diferentes ámbitos laborales. Esta revisión corresponde a análisis bibliográficos que organiza la evidencia en torno a un tema utilizando rigurosamente un conjunto de métodos definidos anticipadamente para ser largo y reproducible el procedimiento de búsqueda.

En primer lugar, se realizó la búsqueda, recopilación y análisis de los artículos científicos a partir de los términos clave “estilos de liderazgo” “y “clima organizacional”, en el idioma español, en diferentes bases de datos como Dialnet, Pubmed, Mendeley, Redalyc, Scielo y Science. Asimismo, como pauta complementaria de búsqueda, se fijaron los periodos de publicación desde el año 2010 hasta el año 2017. Como producto de esta investigación, se obtuvieron 100 artículos originales.

En segundo lugar, se procedió a la elección de los diferentes artículos científicos encontrados, del cual se filtró en dos etapas: Por un lado, se aplicó una exclusión, que consistió en la eliminación de aquellas indagaciones que no fueran probadas ni comprobadas por alguno de los dos términos clave utilizados en la búsqueda. También se excluyó aquellos que no se vinculan directamente con el entorno laboral. Adaptándose a todas las pautas anteriores, únicamente se eligieron 100 artículos.

Por otro lado, se seleccionaron aquellos artículos que deberían contener fundamentalmente, algún indicador en cuanto a la variable de estilos de liderazgo, es decir seleccionar artículos donde se exponga los estilos de liderazgo según el modelo de Bernad Bass que consiste en el liderazgo Transformacional, Transaccional y/o Laissez Faire. Asimismo, aquellos que contengan la comparación o combinación de ambas variables. De esta manera, partiendo de dichos criterios, se eligieron trece artículos, los cuales fueron útiles e importantes para esta investigación sistemática.

Como limitaciones de esta investigación, es prudente mencionar que el periodo de tiempo de recolección de la información era muy obsoleta, ya que debía obtener información reciente y actualizada en cuanto a las variables mencionadas anteriormente. Así mismo, otra de la limitación de las variables a investigar, es que al realizar la búsqueda de la variable de Liderazgo (Estilos de Liderazgo según el modelo de Bernad Bass), no se hallaba con facilidad la variable con dichas características, lo cual dificultaba la investigación.

Finalmente, a pesar de las limitaciones enunciadas, es necesario señalar como la fortaleza más importante de la presente investigación el hecho de publicar de manera clara y precisa los resultados de esta investigación, así como también los nuevos conocimientos que se basan en hechos conocidos. Además, su finalidad es poder compartir y contrastar estos resultados con el resto de la sociedad científica, y de esta manera se incorporen como recurso bibliográfico a disponibilidad de los interesados.

CAPÍTULO III RESULTADOS

Como se ha señalado anteriormente, en esta investigación se analizaron trece artículos referentes a los estilos de liderazgo según el modelo de Bernad Bass y clima organizacional en diferentes ámbitos laborales, los cuales se distribuyeron, considerando su año de publicación, de la siguiente manera: tres artículos de 2017; dos artículos de 2010, 2015, 2016 uno de 2011, 2012, 2013, 2014 (Tabla 1). Asimismo, al revisar sus objetivos fue posible identificar la diversidad de problemas y contextos de los que trataban.

Tabla 1. Investigaciones según autor.

Núm.	Nombre de la investigación.	Autor (es) y año de publicación.
1	Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española.	(Molero , Recio , & Cuadrado, 2010)
2	Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional.	(Cuadra & Veloso , 2010)
3	Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico.	(Pérez & Camps, 2011)
4	Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles.	(Cuadrado & Molero, 2016)
5	Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.	(Salvador Juarez, 2012)
6	Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.	(Montoya, Bello, Escamilla 2017)
7	Clima Organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior.	(Sandoval, Magaña, & Surdez , 2013)

8	Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno	(Torres & Zegarra, 2015)
9	Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena.	(Rodríguez , Retamal, Lizana, & Cornejo, 2011)
10	Liderazgo transformacional Transaccional en emprendedores venezolanos.	(Fernández & Quintero, 2017)
11	El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo.	(Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez , 2016)
12	Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal	(Gonzáles, Manríquez , & Venegas , 2014)
13	Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima	(Riveros & Grimaldo, 2017)

Tabla 2. Metodología según investigaciones.

Núm.	Nombre de la investigación.	Metodología.
1	Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española	Cuestionario MLQ, prueba de análisis factorial LISREL 8.54 diseño correlacional.
2	Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional.	Adaptación, del Cuestionario Multifactor de Liderazgo (MLQ) forma 5X Se utilizó un diseño <i>ex-post facto</i> , con variables intercalares. Los datos se analizaron mediante correlación de Pearson
3	Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico.	El cuestionario CELID, derivado de la prueba Multifactor Leadership Questionnaire. El diseño correlacional; alfa de Cronbach; se llevó cabo un análisis de varianza multivariado (MANOVA).
4	Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles.	(Multifactorial Leadership Questionnaire, análisis factorial rotación varimax., factor presenta un α de Cronbach, correlación.
5	Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	(Escala mixta Likert y Thurstone)

		T de Student; Varianza (Anova); Coeficiente de correlación de Pearson alpha de Cronbach
6	Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena	Escala de medición para clima organizacional de Koys y DeCotiis, adaptada y validada en Chile por Chiang et al, en el año 2008.
7	Clima Organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior.	Cuestionario de Chiang, et al. (2007). Varianza ANOVA y el estadístico de correlación múltiple de las variables
8	Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno.	Diseño correlacional no experimental
9	Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena.	Cuestionarios de clima organizacional de Litwing y Stringer
10	Liderazgo transformacional Transaccional en emprendedores venezolanos.	Cuestionario MLQ.
11	El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo.	Multifactor Leadership Questionnaire - Form 5X Pruebas t de Student Correlaciones de Pearson
12	Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal Chile	Climate Questionarie de Litwin y Stringer
13	Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima	Diseño descriptivo de tipo correlacional, prueba T

Tal como lo indica la (Tabla 1), los artículos científicos analizados, conforman datos de 13 investigaciones desarrolladas en diferentes países del mundo, como: tres hechas en Europa (España), diez elaboradas en América (Chile, Venezuela, Perú, México, Puerto Rico, Costa Rica). Por otro lado, de acuerdo al ámbito laboral donde se elaboraron las investigaciones, fue a instituciones de educación superior, así como también se realizaron investigaciones en hospitales a los asistentes médicas, personal médico y de enfermería.

Proporcionalmente, resulta interesante que la gran mayoría de las investigaciones se basen al propio estudio de los estilos de liderazgo en las distintas organizaciones, así como el clima organizacional en las instituciones de Europa, América. Asimismo, los artículos analizados fueron en los mismos docentes, personal médico, supervisores, jóvenes y adultos de las empresas del sector público y privado, aunque cabe señalar que las muestras que se reportaron fueron diversas en su composición, tanto en su tamaño como en los criterios de inclusión y, por tanto, en sus características sociodemográficas.

En lo que respecta a las variables medidas en los trece estudios analizados, la más frecuente fue clima organizacional, así como también la relación entre estilos de liderazgo y clima organizacional, lo cual en los artículos coinciden que el liderazgo provoca un gran desempeño laboral a través de la construcción de un buen clima organizacional, gracias a las percepciones inducidas por el líder. Por otro lado, fueron 6 artículos en los que lograron identificar la variable de estilos de liderazgo según el modelo de Bernad Bass, en todos estos consideran que el liderazgo transformacional es el estilo más adecuado, pues este permite considerar los aportes de los trabajadores al crecimiento de la empresa, lo cual es un estilo recomendado por otros estudiosos como el más efectivo, y 7 artículos en los que se reconoce el clima organizacional. Por otra parte, los artículos de la variable de Estilos de Liderazgo, redundan en que el instrumento más empleado es el MLQ (Multifactorial Leadership Questionnaire, Bass y Avolio, 1990). En cuanto al cuestionario aplicado para el clima organizacional, los autores de los artículos científicos llegan a una definición acerca de esta variable, manifestando que el clima organizacional conoce las percepciones que explica el grado de satisfacción de las personas dentro de una empresa. Así mismo, existen muchos autores que plantean diferentes cuestionarios para medir el clima organizacional, estos eligen dicho cuestionario que sea el indicado para la clase de clima de organización que les gustaría tener, idealmente a los miembros de una agrupación. Entre los cuestionarios que establecen las 13 investigaciones, se encuentran las siguientes: Cuestionario de Chiang, Cuestionario de Litwin y Stringer y Escala mixta Likert y Thurstone. También, es necesario hacer notar que la mayoría de los instrumentos empleados en las investigaciones analizadas eran mediciones hechas mediante autorreporte, lo que sin duda restringe y quizá podría sesgar los datos utilizados para la generación de conclusiones.

Tal como señala la (Tabla 2), se muestran los elementos metodológicos, según los estudios analizados en los artículos científicos, resulta adecuado señalar el tipo de diseño elegido y el desarrollo de los datos ejecutados. En cuanto a los tipos de diseños, los investigadores en forma unánime optaron por el correlacional, exploratoria, descriptiva y comparativa; Asimismo, como pruebas estadísticas deseadas fueron T Student, correlación de Pearson, alfa de Cronbach; se llevó cabo un análisis de varianza multivariado (ANOVA) y el estadístico de correlación múltiple de las variables. Estos estudios permiten aclarar que existe una causa -efecto entre ambas variables ya que los diseños empleados en cada artículo son claros y las pruebas estadísticas empleadas son las mismas a la que se emplearía, permitiendo conclusiones claras y compartidas.

Finalmente, los estudios examinados muestran patrones de relación interesantes, que concluyen que el líder es el principal generador de la calidad del clima organizacional debido a su capacidad para formar en los trabajadores aquellas percepciones que le dan vida al clima organizacional. Además, aclaran que las diferencias entre el estilo transformacional y el estilo laissez faire, radican en la participación conjunta entre líder y el subordinado mediante la motivación, comunicación, confianza, apoyo y la supervisión.

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Diferentes investigadores plantean diferentes perfiles que un líder debe tener y muchas de estas no han sido valorados, limitando el estudio solo a los estilos de liderazgo recientemente estudiado. Asimismo, con una adecuada metodología de investigación, por ejemplo con una meta-análisis bien desarrollada se podría comprobar los diversos tipos de liderazgo que han cambiado a la humanidad, y de ahí obtener un acercamiento más realista de los rasgos de un líder victorioso. Es por ello, que en los artículos científicos de esta investigación, la metodología en la variable estilos de liderazgo fue el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), tal como lo señalan (Molero, Recio y Cuadrado, 2010), manifestando que para medir el liderazgo en una organización, el cuestionario que está en la capacidad de identificar el estilo de liderazgo en un grupo de trabajo, es por medio de un instrumento confiable y efectivo como lo es MLQ. De igual manera, la metodología de la variable Clima Organizacional que se empleó para esta investigación fue diversa, ya que se identificó muchos cuestionarios que son utilizados para medir el clima en una empresa, entre los que se reconoció fue es cuestionario de Litwin y Stringer, tal como lo señala la mayoría de los autores en los artículos ya mencionados, tales como (González, Manríquez, Venegas; 2014), expresando que dicho cuestionario busca medir las diversas dimensiones del clima organizacional y trata de expresar considerables aspectos del comportamiento de los individuos en las organizaciones.

El liderazgo, atrae la atención de muchos investigadores por ser actualmente importante en la competitividad organizacional. Los diversos autores de los artículos seleccionados observaron que en un ambiente globalizado de competitividad ascendente, el éxito del entorno empresarial depende del liderazgo y del compromiso de los gerentes en alcanzar resultados satisfactorios para la empresa y que a partir de su inteligencia fomentar aprendizaje y cambio a sus colaboradores; esta afirmación coincide con la presente investigación, justificando que en el entorno organizacional, el liderazgo ha sido considerado como una fuerza que determina la permanencia y crecimiento de la empresa. Para algunos autores, el liderazgo es la clave de un mejor desempeño organizacional. (Mendoza, García, & Uribe , 2014) . Señalan también que las estructuras organizacionales requieren apuntar en los estilos de liderazgo, con la finalidad de alcanzar los objetivos de la institución; y es por ello, que en comparación con otras investigaciones, se coincide que el liderazgo transformacional desarrolla en los seguidores su energía total y mejora los valores y motivación del equipo. Este tipo de liderazgo motiva a los trabajadores a trabajar unidos, cambiar sus metas y creencias y buscar más allá de sus intereses personales para conseguir los intereses organizacionales.

A este respecto, es necesario señalar que todas las investigaciones revisadas precisan que el estilo transformacional, es el indicado ya que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la conforman. De forma similar, se ha cuestionado al clima organizacional, discutiendo por una parte, de que en algunas entidades la conciben como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales convirtiéndose en un comportamiento que tiene efectos sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación; mientras que otros autores que coinciden con nuestra investigación, el clima organizacional viene hacer un conjunto de percepciones compartidas que los miembros de una empresa, donde desarrollan una relación con las políticas, prácticas y conductas organizacionales.

A pesar de ello, parece posible obtener alguna conclusión plausible en el abordaje conjunto de los dos constructos de los que trata este artículo. Como conclusión fundamental se puede afirmar que para que exista un buen clima en la organización es indispensable que los responsables practiquen un liderazgo eficaz, y ello necesita una gran flexibilidad en la aceptación del estilo de liderazgo adecuado para cada situación, uniendo a todos sus individuos alrededor de los mismos propósitos.

CONCLUSIONES

- Los ámbitos laborales donde más se ha estudiado la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional han sido de educación (colegios, universidades e institutos), estos están catalogados en el ramo de servicios.
- Los artículos en conjunto, aplicaron uno de los instrumentos más utilizados para medir el liderazgo en el ámbito organizacional, el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), además sus diseños correspondientes fueron de correlación.
- Los estudios vincularon de forma significativa las variables de clima organizacional y estilos de liderazgo, determinado en dicha relación que el líder es el principal creador de la calidad del clima organizacional debido a su disposición para establecer en los trabajadores aquellas percepciones que le dan vida al clima.
- Dentro de las principales investigaciones relativas al estudio de liderazgo, se presenta la teoría de liderazgo propuesto por el doctor en Psicología Bernad Bass, teniendo como estilos al Transformacional, Transaccional y Laissez Faire, que se presentan en los diferentes ámbitos laborales.

REFERENCIAS

- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral .
- Barroso, & Salazar. (2010). Liderazgo y Clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics* .
- Castro , A., & Benatuil, D. (2007). Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito.
- Cuadra, A., & Veloso , C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Revista Chilena de ingeniería*.
- Cuadrado , I., Molero , F., & Navas, M. (2013). El liderazgo de hombres y mujeres: Diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional . *ACCIÓN PSICOLÓGICA*, 115-129.
- García, M., Reyes , M., & Ureña , E. (2015). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud.
- Lupano, M., & Castro, A. (2015). Estudios sobre liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicología, Cultura y Sociedad* .
- Magaña Medina, D., Sandoval Caraveo, M., & Surdez Pèrez Edith. (2013). CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE UNA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR. *Revista Actualidades Investigativas en Educación* .
- Mendoza, I., García, B., & Uribe , J. (2014). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entrenamiento en México.
- Molero , F., Recio , P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Revista Psicothema*.
- Molero, F., Recio , P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). 495-501.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez , N., Burgos, F., Fuente, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.
- Ortiz, & Mendoza. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión*.

- Peña , R., Hernández, M., & Velez, A. (2015). Clima organizacional de equipos directivos.
- Peraza, & Remus. (2014). Clima Organizacional: Conceptos y experiencias .
- Salvador Juarez, A. (2012). Clima organizacional y satisfaccion laboral. *Revista Mèdica del Instituto Mexicano del Seguro Social*.
- Sandoval, M., Magaña, D., & Surdez , E. (2013). CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE UNA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR. *Revista Actualidades Investigativas en Educaciòn*.
- Serrano, J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*.

ANEXOS

Tabla 3 : Investigaciones de las dos variables propuestas por diversos autores

Núm.	Nombre de la investigación.	Autor (es) y año de publicación.
1	Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso.	Duran y Zenteno (2013)
2	Satisfacción Laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.	Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017)
3	Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima.	Riveros y Grimaldo (2017)
4	El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.	Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Quintero (2015)
5	Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno.	Torres y Zegarra (2015)
6	Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional.	Cuadra y Veloso (2010)
7	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado.	Arias, W. y Arias, G. (2014)
8	Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile.	Bustamante y Grandon (2015)
9	Liderazgo y clima organizacional	Alves (2014)
10	Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud.	Peña, Hernández, Vélez, García, Reyes y Ureña (2015)
11	Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización.	Segredo (2013)
12	Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (<i>path analysis</i>)	Uribe, Patlán y García (2014)
13	Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME.	Salgado, Remeseiro e Iglesias (2013)
14	Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral	Salazar, Guerrero, Bárbara y Cañedo (2014)
15	Clima organizacional en una dirección de administración de salud municipal	Gonzales, Manríquez y Venegas (2014)

16	Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud.	Segura (2012)
17	Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena.	Rodríguez, Retamal, Lizana, Cornejo (2011)
18	Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015	Solís, Zamudio, Matzumura y Gutiérrez (2016)
19	El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico.	Bernal, Pedraza y Sánchez (2014)
20	Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior.	Sandoval, Magaña y Surdez (2013)
21	Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo.	Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía (2013)
22	Clima organizacional y satisfacción laboral	Juárez (2012)
23	El clima organizacional en las bibliotecas universitarias: un estudio de las bibliotecas sectoriales de la Universidad Federal de Pernambuco.	María da Silva, Willian y Assis (2015)
24	Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional	Serrano y Portalanza (2014)
25	Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder.	Perilla y Gómez (2017)
26	Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México.	Mendoza, García y Uribe (2013)
27	Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación.	Lupano y Castro (2012)
28	Estilos de liderazgo en la selección española de Taekwondo	Álvarez, Castillo y Falcó (2011)
29	El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional.	Cuadrado, Molero y Navas (2010)
30	Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española.	Molero, Recio y Cuadrado (2010)
31	Relación entre los estilos de liderazgo, valores y cultura organizacional: un estudio con líderes civiles y militares	Nader y Castro (2010)
32	El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas.	Mendoza y Ortiz (2016)

33	Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas.	Rodríguez (2010)
34	Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional	Almiron, Tikhomirova, Trejo y García (2015)
35	Liderazgo transformacional y transaccional: un estudio de su influencia en las pequeñas empresas.	Pedraja, Rodríguez, Delgado y Rodríguez, P. (2015)
36	Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito.	Castro y Benatuil (2017)
37	Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional – transaccional de Bass	Nader y Castro (2010)
38	Los estilos de liderazgo de la policía local de la comunidad Valenciana: una aproximación desde la teoría del liderazgo transformacional.	Álvarez, Lila y Castillo. (2012)
39	Análisis del liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de las empresas de hospedaje.	Molino, Pérez y López (2015)
40	El perfil del líder y el éxito en las empresas liderazgo Thatcher	Murrieta (2017)
41	Identificación del estilo de liderazgo en una empresa brasileña de la industria cosmética.	Martínez, Rodríguez, Navea, Rojas (2016)
42	Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión.	Vásquez (2013)
43	La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional	Guerrero (2016)
44	Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas	Sardon (2017)
45	Los estilos de liderazgo en empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores	Guerrero (2017)
46	Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México.	Mendoza, Rosa, Felipe (2014)
47	Estilos de liderazgo, contexto y cultura organizacional. Un estudio comparativo en población civil y militar.	Castro y Nader (2014)
48	Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico	Pérez y Camps (2011)
49	Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles.	Cuadrado y Molero (2012)

50	Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional.	Contreras y Barbosa (2013)
51	La nueva tendencia en Liderazgo: Del liderazgo transaccional al transformacional	Gutiérrez (2014)
52	Liderazgo laissez faire	Pacsi, Estrada, Pérez y Cruz (2014)
53	Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar de Plata	Silva, Olsen, Pezzi y Sanjurjo. (2016)
54	El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo.	Hermosilla, Amutio, Da Costa y Darío.
55	Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones.	Cuadra y Veloso (2017)
56	Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública.	Segredo, García, López, León y Perdomo (2016)
57	Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional	Segredo (2012)
58	Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública	Segredo, Pérez y López (2015)
59	Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial.	Fernández, Cobos y Figueroa (2015)
60	Clima organizacional en la editorial ciencias médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones	Guillen (2013)
61	Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud	Viloria, Pertuz, Daza y Pedraza (2016)
62	Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la misión médica Cubana.	Segredo y Díaz (2011)
63	La gestión universitaria y el clima organizacional	Segredo (2011)
64	Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo	Rodríguez, Álvarez, Sosa, De Vos, Bonet y Van der Stuyft (2010)
65	Generalidades del clima organizacional	Iglesias y Sanchez (2015)
66	Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual	García (2010)
67	Influencias de los Estilos de Liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de Innovación.	Pons y Ramos (2012)

68	Clima organizacional en la policlínica universitaria de la familia “Carlos Verdugo”	Domínguez, Álvarez y Navarro (2010)
69	Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores	Noriega y Pría (2011)
70	Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública	Segredo, García, López, León y Perdomo (2015)
71	Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud	Eulalia y Sampedro (2012)
72	Construcción y validación de una medida de clima organizacional	Marín (2012)
73	El efecto modulador del clima organizacional en la influencia de la comunicación de funciones directivas sobre el conflicto de rol	Díaz, Mañas, Pecino, Salvador y Llopis (2016)
74	Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile.	Bustamante, Lapo y Grandón (2016)
75	El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes	Bermúdez, Pedraza y Rincón (2015)
76	Estilos de liderazgo, riesgos psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas	Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe (2010)
77	Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral	Cuadra, Fuentes, Madueño, Veloso y Bustos (2012)
78	La influencia de la cultura y del estilo de gestión sobre el clima organizacional. Estudio de caso de la mediana empresa en la delegación Iztapalapa.	Guillen y Aduna (2010)
79	Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional	Cardona y Zambrano (2014)
80	Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia	Vega, Arévalo, Sandoval y Aguilar (2010)
81	Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado	Cubillos, Velásquez y Reyes (2014)
82	Clima organizacional, migración tecnológica y apagón analógico en la televisión ecuatoriana	Dumani, Campoverde y Silva (2015)
83	Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia.	Hernández (2012)
84	Las dimensiones del clima organizacional percibidas por los médicos de familia	Delgado, Bellón, Martínez, López, Luna, López y Lardelli (2010)

85	Clima organizacional en los servicios de salud pública españoles: Personal de administración y servicios	Muñiz, Peña, De la Roca, Fonseca, Cabal y García (2014)
86	Perfil de las motivaciones sociales y clima organizacional. Caso: personal administrativo de La universidad del Zulia	Prieto y Suarez (2010)
87	La importancia del clima organizacional	Alves, Campos y Magalhaes (2015)
88	Aspectos del clima organizacional en el policlínico universitario	Cañellas, Castellanos, Piña, Yera, Mir y Sánchez (2010)
89	Clima organizacional en organizaciones policiales militares	Santos, De Souza, Bub (2010)
90	Clima organizacional en empresas colombianas	Méndez (2010)
91	Clima organizacional en la educación superior, Ecuador	Moreira (2016)
92	Clima organizacional en universidades publicas	Guillermo, Figueroa y Arrieta (2011)
93	Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional	Pérez, Maldonado y Bustamante (2010)
94	Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional	Chiang, Heredia y Santamaría
95	Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales	Ferrando (2016)
96	Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico	PiñoN, Velásquez, Ramírez y Vásquez (2016)
97	El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI	Dávila, Escobar y Mulett (2011)
98	Compromiso y clima organizacional; un caso de estudio del hospital general de Río Verde, S.L.P	Recio, Gómez, López, Martínez (2012)
99	El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional	Domínguez, Ramírez y García (2013)
100	El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio ciudad Fernández	Gómez, Gerardo y López. (2010)

25/04/2019


RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL : REVISION DE LA LITERATURA							
Nombres y apellidos del evaluador : HENRY VENTURA AGUILAR							
Sede: TRUJILLO		Carrera: ADMINISTRACIÓN			Facultad: NEGOCIOS		
CONDICIONES OBLIGATORIAS							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación			<input checked="" type="checkbox"/> Sí		No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas			<input checked="" type="checkbox"/> Sí		No
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			<input checked="" type="checkbox"/> Sí		No
CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
Sección		Ítem	Reportado en la página #	Puntaje			Puntaje obtenido
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	
Título	Título	Identifica el reporte como una revisión sistemática.		0.5	0.25	0	0,5
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.		1	0.5	0	1,0
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.		1	0,5	0	1,0
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2	1	0	1,0
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).		1	0.5	0	0,5
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5	0.25	0	0,5

25/04/2019



Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.	0.5	0.25	0	0,5
Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).	1	0.5	0	0,5
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0	0,5
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0	2,0
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	2,0
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.) .	2	1	0	1,0
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0	1,5
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0	0,5
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0	2,0
Puntaje total						15,0


 Firma del evaluador


 Firma y sello del director/coordinador de carrera

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed.1000097

