



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el
personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho,
2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de Servicios de la Salud

AUTORA:

Bach. Velásquez Hurtado, Gisella Natalie

ASESORA:

Mg. Rodríguez Lizana, Maritza

SECCION

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ – 2018

Página del Jurado

.....
Dr. Edwin Huarancca Rojas

PRESIDENTE

.....
Mg. Jorge Luís Meléndez Rosales

SECRETARIO

.....
Mg. Maritza Rodríguez Lizana

VOCAL

Este trabajo de investigación está dedicado a mi querida madre quien es el motivo que me impulsa cada día a seguir adelante.

Gisella Natalie

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por apostar que la educación es lo primero y su generosa contribución académica para perfeccionar nuestro perfil profesional.

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, por su paciencia y responsabilidad en el desarrollo de todos los cursos del programa de Posgrado.

Al personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, por permitir la realización del presente trabajo de investigación.

A la Mg. Maritza Rodríguez Lizana, por su asesoramiento, orientación y aporte en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Finalmente, a todas las personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.

La autora

Presentación

Señores miembros del Jurado, dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el **Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**, se presenta la tesis titulada: Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017.

El estudio tiene como fin conocer cuál es la forma de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en un establecimiento de salud, el cual generará mayor productividad y motivación en el servicio de atención al público.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradezco vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.2. Realidad problemática	12
1.3. Trabajos previos	15
1.4. Teorías relacionadas al tema	26
1.5. Formulación del Problema	33
1.6. Justificación del estudio.....	35
1.7. Hipótesis	36
1.8. Objetivos	36
II. MÉTODO	38
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.2. Variables, operacionalización.....	39
2.3. Población y muestra.....	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	44
2.5. Método de análisis de datos.	46
2.6. Aspectos éticos:.....	46
III. RESULTADOS	47
3.1. A nivel descriptivo.....	48
3.2. A nivel inferencial.....	53

3.2.1. Prueba de hipótesis	54
3.2.1.1. Para la hipótesis general.....	54
3.2.1.2. Para la hipótesis específica 1.....	55
3.2.1.3. Para la hipótesis específica 2.....	56
3.2.1.4. Para la hipótesis específica 3.....	57
3.2.1.5. Para la hipótesis específica 4.....	58
III. DISCUSIÓN.....	59
IV. CONCLUSIONES.....	66
V. RECOMENDACIONES	68
VI. REFERENCIAS	70

ANEXOS

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como hipótesis general: “Existe relación significativa directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017”. Para tal fin se realizó una investigación de diseño descriptivo correlacional, siendo la muestra de 50 enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia previo consentimiento informado. Para la recogida de datos, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para liderazgo transformacional y clima organizacional, siendo la confiabilidad alfa de Cronbach de 0.908 y 0.761, respectivamente; se tuvo como resultado que el 88% del personal afirma que el liderazgo transformacional es deficiente, el 12% que es regular; en cuanto al clima organizacional el 54% afirma que es regular, 40% que es deficiente y tan sólo el 6% afirma que es bueno. Se concluye que existe relación significativa moderada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional (Tau B=0,453); relación significativa baja entre la estimulación intelectual y el clima organizacional (Tau B= 0,366); asimismo hay relación directa moderada entre la motivación inspiracional y el clima organizacional (Tau B=0,542); relación directa moderada entre la consideración individual y el clima organizacional (Tau B= 0,448), también existe relación directa moderada entre la influencia idealizada y el clima organizacional (Tau B=0,485).

Palabras clave:

Liderazgo transformacional/clima organizacional /Hospital regional de Ayacucho.

ABSTRACT

The present investigation had as a general hypothesis: "There is a significant direct relationship between the transformational leadership and the organizational climate in the nursing staff of the Regional Hospital of Ayacucho, 2017". For this purpose, a correlational descriptive design research was carried out, with the sample of 50 nurses working in the Regional Hospital of Ayacucho. Sampling was not probabilistic, for convenience prior informed consent. For the collection of data, the survey was used as a technique and as a tool the questionnaire for transformational leadership and organizational climate, being Cronbach's alpha reliability of 0.908 and 0.761, respectively; As a result, 88% of the staff affirms that transformational leadership is deficient, 12% is regular; Regarding the organizational climate, 54% affirm that it is regular, 40% that it is deficient and only 6% affirm that it is good. It is concluded that there is a significant low relation between the transformational leadership and the organizational climate (Tau B = 0.453); Significant low relation between intellectual stimulation and organizational climate (Tau B = 0.366); there is also a moderate direct relationship between inspirational motivation and organizational climate (Tau B = 0.542); moderate direct relationship between individual consideration and the organizational climate (Tau B = 0.448), there is also a moderate direct relationship between the idealized influence and the organizational climate (Tau B = 0.485).

Key words

Transformational leadership / organizational climate / Regional Hospital of Ayacucho.