



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El liderazgo y el clima organizacional de los
trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales,
Lima 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Raúl Amador Samaritano Figueroa

ASESORA:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERU-2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SAMARITANO FIGUEROA, RAUL AMADOR**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública* ha sustentado la tesis titulada:

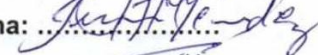
EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL JORGE VOTO BERNALES, LIMA 2017

Fecha: 24 de noviembre de 2017

Hora: 9:45 a.m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Juan Mendez Vergaray

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Teresa Campana Añasco

Firma: 

VOCAL: Mgtr. Miluska Vega Guevara

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de;

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA- estilo de redacción -

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis padres por sus sabias enseñanzas, sus consejos y constante aliento para lograr mis objetivos.

A mi esposa e hijo, por su paciencia y apoyo incondicional.

A mis hermanos y sobrinos por estar siempre a mi lado.

Agradecimientos

Agradezco a mis profesores y en especial a mi asesora que con sus enseñanzas recibidas fueron el soporte para concluir mi investigación con éxito.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Raúl Amador Samaritano Figueroa**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado **“El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017”**. Presentada, en 127 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Maestría en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de junio del 2017

Br. Raúl Amador Samaritano Figueroa

DNI N°16006941

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.”, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de liderazgo y el clima organizacional que presentaban los trabajadores del Hospital José Voto Bernales; dado que a la luz de la administración moderna, el éxito de una institución depende del papel que cumplen cada uno de los servidores dentro de las entidades y se sustenta en un clima organizacional basado en un liderazgo efectivo.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de posgrado. En el capítulo I introducción se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III los resultados tanto descriptivos como inferenciales, en la Capítulo IV presentamos la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta parte las recomendaciones, por último, en la séptima parte las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes.	14
1.2 Fundamentación científica.	20
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	36
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	39
II. Marco metodológico	40
2.1 Variables	41
2.2 Operacionalización de variables	41
2.3 Metodología	43
2.4 Tipo de estudio	44
2.5 Diseño de estudio	44
2.6 Población, muestra y muestreo	45
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8 Métodos de análisis de datos	50
III. Resultados	53
3.1 Resultados descriptivos	54
3.2 Contrastación de hipótesis	58
IV. Discusión	63
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	71

VII. Referencias	73
VIII Anexos	
Matriz de consistencia	
Matriz operacional de variables	
Instrumentos	
Certificado de validez de instrumentos	
Matriz de datos	
Artículo científico	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Modelo del clima organizacional	28
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.	43
Tabla 3: Número de trabajadores conforman la muestra de estudio	46
Tabla 4: Validez de los instrumento, según expertos	49
Tabla 5: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	50
Tabla 6: Escala de correlación según el rango de valores	52
Tabla 7: El liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.	54
Tabla 8: Dimensiones del liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.	55
Tabla 9: Clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.	56
Tabla 10: Dimensiones del clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017	57
Tabla 11: Correlación entre el liderazgo y el clima organizacional	58
Tabla 12: Correlación entre el liderazgo y el autorrealización	59
Tabla 13: Correlación entre liderazgo y el involucramiento laboral	60
Tabla 14: Correlación entre el liderazgo y supervisión	61
Tabla 15: Correlación entre el liderazgo y Condiciones laborales	62

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Correlacion entre las variables	45
Figura 2: El liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017	54
Figura 3: Dimensiones del liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017	55
Figura 4: Clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017	56
Figura 5: Dimensiones del clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.	57

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y básica de nivel correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores administrativos del Hospital Jorge Voto Bernales y la muestra de estudio estuvo constituida por 83 trabajadores, que desearon forma parte del estudio seleccionado por muestreo no probabilístico y la muestra por conveniencia. Se realizó la consistencia interna del instrumento aplicando una prueba piloto y se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, validando los instrumentos por juicios de expertos para continuar con el estudio y aplicar el instrumento a todos los que desearon participar en el estudio.

Los resultados evidenciaron que los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017, califico con 83% de nivel regular, 16% adecuado y 1% inadecuado, el liderazgo en el Hospital Jorge Voto Bernales y por otro lado el clima organizacional fue calificado con 51% regular, 45% bueno y 5% malo con esto podemos afirmar que el liderazgo y el clima del personal no es totalmente satisfecho debido que hay falta de oportunidades para todos, no hay promoción interna de trabajadores y existen contratos temporales.

Finalmente se concluyó que existía relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017. Siendo esta relación directa y con correlación de Rho de Spearman= $0,220^*$ y $p=0.046$ concluyendo que existe relación directa y débil entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, es decir a medida que el liderazgo aumenta o mejora el clima organizacional también aumenta y mejora.

Palabras claves: Liderazgo, clima organizacional, relaciones humanas, autorrealización, participación laboral, comunicación y supervisión.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the leadership and the organizational climate of the workers of the Jorge Voto Bernales Hospital, Lima 2017. The research was developed under the quantitative and basic correlational level approach, for which a non-experimental cross-sectional design. The study population was constituted by the administrative workers of the Hospital Jorge Voto Bernales and the study sample was constituted by 83 workers, who wished to be part of the study selected by non-probabilistic sampling and the sample for convenience. The internal consistency of the instrument was performed by applying a pilot test and the Cronbach alpha coefficient was used, validating the instruments by expert judgments to continue with the study and apply the instrument to all those who wished to participate in the study.

The results showed that Jorge Voto Bernales Hospital workers, Lima 2017, qualified with 83% of regular level, 16% adequate and 1% inadequate, leadership in Hospital Jorge Voto Bernales and on the other hand the organizational climate was rated 51 % Regular, 45% good and 5% bad with this we can affirm that leadership and staff climate is not totally satisfied because there is a lack of opportunities for all, there is no internal promotion of workers and there are temporary contracts.

Finally, it was concluded that there was a relationship between the leadership and the organizational climate of the workers of Jorge Voto Bernales Hospital, Lima 2017. This relationship being direct and correlated with Rho de Spearman= 220 * and $p= 0.046$, concluding that there is a direct and weak relationship Between the leadership and the organizational climate of the workers of Hospital Jorge Voto Bernales, that is to say as the leadership increases or improves the organizational climate also increases and improves.

Keywords: Leadership, relations, organizational climate, training, human, self-realization labor involvement, communication and supervision.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales.

Contreras y Jiménez (2016) realizó la investigación titulada: *Liderazgo y el clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca, lineamientos básicos para su intervención*, de la Universidad del Rosario, Colombia, que tuvo como objetivo describir y examinar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional del Colegio de Cundinamarca y con ello, planear algunos lineamientos para su intervención. Dicha investigación fue descriptiva, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron mediante dos instrumentos, para el liderazgo estuvo compuesta por 59 adjetivos y la muestra fue de 130 personas y para el instrumento de clima organizacional con 63 ítems, la muestra fue de 29 directivos, la investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal y concluyó que hubo una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente, debe intervenir e implementar políticas de alta dirección que mejoren el clima organizacional, y los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar y hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad.

Serrano (2016) realizó la investigación titulada: *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano del Ecuador*, de la Universidad Técnica de Machala, tuvo como objetivo analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las empresas exportadora de banano, el diseño de investigación fue de enfoque cuantitativo no experimental, con alcance descriptivo y correlacional, la muestra estuvo representada por 500 trabajadores de 20 exportadoras, a las cuales se aplicó el instrumento, para evaluar el clima organizacional y se trabajó con cuatro dimensiones, y el diagnóstico se realizó con

base de la interpretación del conjunto de percepciones que tienen los trabajadores sobre estas cuatro dimensiones con alternativas de dos opciones, verdadero y falso. Cada dimensión está compuesta por cuatro categorías, y cada categoría por 5 preguntas, por lo que cada área a evaluar tuvo veinte ítems y se calculó mediante la correlaciones de Pearson entre los resultados y las dimensiones, permitiéndonos determinar el grado de influencia del liderazgo sobre el resto de dimensiones del clima organizacional y con lo que concluyo que el liderazgo influye sobre el Clima Organizacional en las exportadoras de banano en el Ecuador, para ello se efectuó el inventario del clima organizacional, llegando a la conclusión que el liderazgo ejerce influencia sobre el compromiso, la participación y motivación; es decir influye sobre el clima organizacional, se sienten cómodos trabajando en equipo y reconocen que cuando desconocen cómo hacer algo, pueden recurrir a otros compañeros o al líder, manifestando también que este último interviene para que el trabajo sea armonioso.

Aguilera (2011) realizó la investigación titulada: *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*, en la Universidad de Alcalá en Madrid, el objetivo de la investigación es determinar las relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas y saber el liderazgo que se ejercen en ellas mismas, el diseño de la investigación fue de tipo mixta en una parte cuantitativa en la que se obtuvo los datos sobre clima de trabajo y liderazgo a través de dos cuestionarios con 12 variables y la otra parte es de tipo cualitativo que llevo a una recogida y análisis de datos a través de los grupos de discusión lo que ha permitido triangular los datos recogidos mediante los cuestionarios, concluye que se identifican dos tipos de liderazgo positivos con niveles de satisfacción altos de los líderes hacia los docentes y viceversa, en general es rechazado aquellos tipos de liderazgo que implica eludir responsabilidades por parte del líder y la pasividad a la hora de tomar decisiones.

Paz y Marín (2014) en su investigación titulada: *El clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*, de la Universidad Técnica de Machala - Colombia, tuvo como objetivo analizar los procesos de intervención y el comportamiento de los diversos factores que integran el clima organizacional de la IPS de la Universidad Autónoma de Manizales con base en su caracterización, el

enfoque de la investigación fue empírico, analítico, descriptivo transversal, donde el universo fue de 84 trabajadores activos al momento de la recolección de la información, el instrumento de medición fue propuesto por la OPS para medir Clima Organizacional y estaba diseñado con base en un conjunto de 80 preguntas cerradas, con respuesta dicotómicas (falso o verdadero), con lo que concluyó que el clima organizacional de la IPS-UAM respecto a sus cuatro dimensiones es poco satisfactorio, según lo realizado hay concordancia entre ellas que admita que el clima organizacional favorezca el desarrollo de la institución y de quienes laboran en ella y el liderazgo es el que posee mejor nivel, representado en el estímulo del trabajo en equipo; y por otro lado se percibió poco satisfactoria, los obstáculos para la solución de conflictos, y la alta dirección no da atención, interés y apoyo por parte manifestaron los encuestados y concluyó que realizar tanto una inducción como retroalimentación general y con la finalidad de optimizar los canales de comunicación y el flujo de información y, desarrollar un conjunto de acciones de bienestar laboral exclusivas para los integrantes de la IPS-UAM, así como un sistema de apremios variados a los económicos que resalten al trabajo de los trabajadores de los IPS.

Urdaneta, Álvarez y Urdaneta (2009) realizaron la investigación titulada: *Clima organizacional en Institutos de investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad de Zulia- Venezuela*, el objetivo del estudio fue determinar el clima organizacional en Institutos de investigación del sector salud medido con las dimensiones de estilos de liderazgo, comunicación y planta física, se empleó la metodología de tipo descriptiva, aplicada, no experimental y transversal, y la población estuvo conformada por clínicas, biológicas, medicina e higiene del Trabajo y odontología de las facultades de Medicina y Odontología de la Universidad del Zulia, se realizó un censo poblacional utilizando la técnica de la encuesta aplicada a los investigadores, empleando para ello un cuestionario con respuestas polítomicas tipo escala de Likert, el instrumento fue validado por juicio de expertos asimismo se aplicó una prueba piloto para verificar la validez del instrumento aplicando la prueba Alfa de Cronbach resultó 0,96 de confiabilidad, el instrumento aplicado consto de 15 ítems con lo que concluyo que existe un estilo de líder autócrata, el cual impone normas y se cumplan; esto afecta las relaciones

entre directivos y personal, en el sentido de la ausencia de valoración de las ideas del personal por parte de los jefes, en torno a la dirección de la comunicación la que resulto fue la comunicación descendente es decir donde las normas y procedimientos son mediados por la dirección y enviados a los trabajadores y finalmente sobre el clima organizacional es poco ideal para el óptimo desarrollo de los procesos que establecen la productividad del personal y eso afecta a todo el sistema organizacional.

Antecedentes nacionales.

Hernández y Luis (2014) realizaron la investigación titulada: *El liderazgo directivo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de la red N°08 de la Ugel N°06 de Ate Vitarte, en el periodo 2014*, de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el clima organizacional, la metodología utilizada fue método hipotético deductivo, el tipo de estudio fue aplicada de nivel descriptivo correlacional, de diseño de investigación fue no experimental y transeccional dado en un solo momento, la población estuvo conformada por 306 docentes de diversas instituciones, con lo que se obtuvo una muestra de 110 docentes distribuidos en nivel inicial, primario y secundaria de la Ugel 06, la técnica utilizada fue la encuesta con lo que se aplicó un cuestionario con respuestas politómicas teniendo como base la escala de Likert, asimismo se validó dos instrumentos el liderazgo con 17 ítems y el clima organizacional con 20 ítems, , y el instrumento fue valido por juicio de expertos y se sometió a una prueba piloto de 20 personas para conocer la confiabilidad de los instrumentos con los que resulto 0,876 para la variable liderazgo y 0,849 para la variable clima organizacional, con lo que concluyo existe relación positiva y altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional obteniendo coeficiente de correlación de $\rho=0,887$ resultando una correlación positiva muy fuerte concluyendo que a mayor liderazgo habrá mejor clima organizacional y sobre el liderazgo respecto a la comunicación resulto relación positiva altamente significativa es decir que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mayor nivel de la comunicación.

Caparó (2015) realizó la investigación titulada: *Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en el Proyecto de Modernización de la gestión de los recursos hídricos- ANA. Lima.2014*, de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional, el tipo de estudio empleado fue básico de nivel correlacional y diseño no experimental descriptivo, estuvo conformada por una población de 170 servidores, el tamaño de la muestra fue censal de 170 servidores, se empleó el enfoque cuantitativo, con dos instrumentos, una para la variable liderazgo que consto de 40 ítems y para la variable clima organizacional consto de 21 ítems, lo cual fue validado por juicio de expertos y para hallar la confiabilidad se aplicó una encuesta piloto a 20 servidores administrativos, resultando el Alfa de Cronbach de 0,942 para la variable liderazgo y 0,920 para la variable clima organizacional, y siendo el instrumento confiable se aplicó a toda la muestra de estudio y concluyo que el liderazgo tiene relación significativa con el clima organizacional, representado por rho Spearman de 0,711 con una correlación alta es decir que a mayor liderazgo existirá un mejor clima organizacional en el Proyecto de Modernización de la gestión de Recursos hídricos de Autoridad Nacional del Agua- ANA.

Vivar y Vivar (2014) realizaron la investigación titulada: *Liderazgo directivo y la gestión institucional según los docentes de las instituciones educativas públicas NIT 09 UGEL 07, 2014*, de la Universidad Cesar Vallejo, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y gestión institucional, el método empleado fue el hipotético deductivo, del mismo modo el diseño fue no experimental, el tipo de estudio fue básico, la variable de estudio fue de corte transversal correlación debido a la relación existente entre la variable liderazgo y la variable gestión institucional, la muestra fue constituida por 171 docentes seleccionados de 10 instituciones educativas, la técnica de investigación utilizada fue la encuesta; para la recolección de datos, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionario, los resultados se obtuvieron mediante la estadística descriptiva e inferencial para probar la hipótesis y fue sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, concluyendo que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la variable gestión institucional en las instituciones públicas del NIT 09, UGEL 07,

2014 tal como precisa la correlación de Rho Spearman de 0.815** que representa una correlación positiva perfecta.

Julca y Lindo (2014) realizaron la investigación titulada: *El clima organizacional y gestión institucional en la sede administrativa de la UGEL 05 – Lima 2014*, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local - UGEL N° 05 en el año 2014, la metodología utilizada fue de método hipotético deductivo de nivel descriptivo de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental de corte transversal descriptivo correlacional, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento empleado fue dos cuestionarios para la variable clima organizacional tuvo 36 ítems con alternativas politómicas y para la variable gestión institucional con 24 ítems con alternativas de la escala de Likert, el mismo que fue aplicado a una muestra de 56 trabajadores, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y gestión institucional es decir a mejor clima organizacional en la institución habrá mejor gestión institucional.

León (2015) realizó la investigación titulada: *El clima organizacional y su relación con el estilo del Liderazgo de la Institución Educativa N°5170 Perú Italia de Puente Piedra, provincia y Región Lima, año 2013*, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la investigación fue con el objetivo de determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo de la Institución Educativa N°5170, la investigación fue descriptivo, correlacional, de corte transversal, porque se tomó en un solo momento y en un tiempo único, las variables fue dependiente (Estilo de liderazgo) y causal la variable independiente (Clima Organizacional). El diseño aplicable es correlacional causal, lo que permitió la relación entre las variables del estudio, la población de la investigación fueron el personal de la Institución Educativa 5170 “Perú Italia” de la comunidad de Cruz de Motupe del distrito de Puente Piedra, la muestra fue de 27 servidores, y se empleó la técnica de observación y el instrumento utilizado fue dos cuestionarios estructurales, el de clima organizacional que constaba de 15 ítems y el de liderazgo fue de 30 ítems, la validación se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos, asimismo se obtuvo el índice de Confiabilidad del instrumento de las variables utilizando el alfa

de Cronbach de 0,883 para la variable clima organizacional y el 0,962 para el liderazgo, con lo que se procedió a emplear el instrumento, y concluyo que el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo liderazgo del director representado por una correlación es muy buena se encontró el coeficiente Pearson de 0,912 y el p valor es de 0.000 es decir a buen el clima organizacional, el liderazgo será efectivo con lo que recomendó que el director sea un líder ya que eso mejora el clima organizacional y eso conlleva a tener una buena gestión para mejorar el clima organizacional en la institución.

1.2. Fundamentación científica

A continuación se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017, del mismo modo se describe las dimensiones que permitieron su medición y las teorías que las sustentan: presentando la teoría de Chiavenato (2014) como sustento de la variable liderazgo y clima organizacional.

Liderazgo

Actualmente, el rol del liderazgo implica fomentar el crecimiento y la participación personal, estimular la creatividad, y desarrollar habilidades en todos los integrantes de la institución (Perdomo y Prieto, 2009), en ese sentido el liderazgo es un elemento fundamental en la manera que los trabajadores derivan satisfacción sobre el trabajo, a continuación se conceptualiza el liderazgo en el ámbito del sector público, se presentan las dimensiones del liderazgo y las principales teorías que la respaldan.

Conceptualización de liderazgo.

El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de la comunidad humana orientada a alcanzar uno o diversos objetivos específicos, el liderazgo se presenta como un fenómeno social exclusivamente en grupos sociales, se deriva de las relaciones entre las personas de una estructura social determinada (Chiavenato, 2014, p.89).

Siendo esta la conceptualización que se tomó en la presente investigación porque con dicha variable se logra conocer la percepción del liderazgo en el Hospital Jorge Voto Bernales.

Del mismo modo Robbins (1999)

“Liderazgo como los caracteres de la personalidad que benefician el control de exigencias en el escenario que se encuentra, promete recompensas a los subordinados que aceptan sus opiniones y las ponen en práctica, mantiene su punto de vista y guarda su distancia, se muestra indiferente y no quiere complicarse en su trato con los subordinados” (p.67).

Por su parte Parra y Yepes (2005)

“El liderazgo es construir una visión para el éxito a lo largo de la institución e inspirar a otros hacia esa visión es vital para destacar en una capacidad de liderazgo, pensar y actuar estratégicamente mientras que se facilita la dirección clara, se toman acciones decisivas, se modelan conductas consistentes con los valores de la firma y crean el entusiasmo y deseo de logro” (p.28).

Según Celis y Sánchez (2012) cito a González (2010) quien sostuvo que

“El liderazgo no es un asunto individual, sino más bien una red de relaciones entre los individuos y la cultura organizativa que se da en ella y que se expande a toda la institución. Los roles del líder cambian o se complementan entre uno y otro individuo, sin que necesariamente ocupen un cargo o hayan asumido formalmente una responsabilidad; es pieza clave desarrollar capacidades de liderazgo”(p.24)

Por otro lado Martínez (2011) sostuvo que

“El liderazgo es un talento de la persona que se caracteriza por el desarrollo de una personalidad integral con una raíz y con una visión de mejoramiento del mundo a través del servicio a los demás” (p.62).

Del mismo modo Robbins y Judge (2013) sostuvieron que

“El liderazgo se define como la habilidad para intervenir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La partida de esta influencia puede ser formal, como la que existe en una jerarquía administrativa en una institución. Sin embargo no todos los líderes son gerente ni tampoco todos los gerentes son líderes” (p.368).

Asimismo López (2013) quien sostuvo que

“El liderazgo es aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que beneficia al grupo a llevar a término su intención de conseguir objetivos, y mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno” (p.69).

De la misma manera Koontz y O´Donell (1994)

“Liderazgo es el proceso mediante el cual la persona modifica el carácter o comportamiento de otros; organiza y dirige el grupo, del cual forma parte, en su institución y en el logro de sus metas” (p.78).

Teoría del Liderazgo

Existe diversas teorías del liderazgo resumiremos los modelos más relevantes en el estudio del liderazgo:

El modelo de Fiedler.

Este modelo fue el primer modelo de contingencia para el liderazgo, formula que el desempeño eficaz del grupo depende del estilo del líder que vaya de la mano con la interacción con sus subordinados, es óptima cuando hay una buena relación del líder con su grupo y ello ejerce poder sobre su equipo y hay una visualización clara de los objetivos. Si esto no se da tendrá que cambiarse al líder o la situación. Fiedler manifestó que el estilo individual de liderazgo es fijo, es decir que se requiere un líder orientado a la tarea y el individuo, en el puesto de liderazgo está orientada a las relaciones, si no es así se tiene que alterar la situación o se tiene

que retirar al individuo y sustituir si se quiere lograr la eficacia óptima (Fernández, 2014, p.34)

El modelo de Hersey y Blanchard

Este modelo fue la teoría situacional es cuanto al estilo del líder se señalan cuatro comportamientos asociados a conductas: (a) Comunicar, es cuando el líder decide que, como y donde se ejecutarán las tareas; (b) Vender, cuando el líder define las tareas y convence al equipo; (c) Participar, cuando el líder y los subordinados intervienen en las decisiones y (d) Delegar, cuando el líder se torna innecesario porque todo lo delega.

Respecto a la situación está dada por la madurez en conocimiento de los subordinados y se refleja en cuatro grados: (1) incapaces y no toman responsabilidad, (2) Incapaces pero asumen compromisos, (3) Son capaces pero no asumen compromiso y (4) son capaces y asumen responsabilidad. Todo ello lleva a la idea de que el líder debe ser comunicador, debe ser adecuado en vender, el líder adecuado es participar y el líder adecuado es delegar (Fernández, 2014, p.36)

Modelos de Intervención del liderazgo

Figuroa (2012) cito Hollander (1978) que sustenta el modelo de intercambio o modelo transaccional de liderazgo se plasma desde una perspectiva tradicional está basado en “unión bivalente vertical.” Su filosofía profunda es que el liderazgo es un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados.

El líder y cada subordinado establecen lo que cada uno espera del otro; este conjunto de expectativas es resultado de las conductas de ambos, los cuales están regulados por expectativas, negociaciones, y así sucesivamente. La transacción es la premiación contingente por buen desempeño, todo lo que a menudo enfatizado como liderazgo efectivo. El líder transaccional despliega la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el cual hay una percepción de uniones más colindantes entre esfuerzos y resultados deseados. De acuerdo con el criterio de este enfoque, él es un diagnosticado psicológico sensible, que discierne

“exactamente” las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia.

Esta teoría asume que el individuo se motiva por la recompensa y el castigo, ya que, según esta, los sistemas sociales trabajan mejor cuando existe una clara cadena de mando, cuando el líder transaccional delega trabajo a los subordinados, es considerada que estos son comprometidos por el trabajo; tanto si o no, ellos posean los recursos para llevar a cabo las tareas encomendadas.

En conclusión, los modelos asumen estar ante la presencia de un líder cuando despliega caracteres orientados hacia las actividades o hacia las personas y será eficaz en la medida en que logre combinar las ventajas, estos comportamientos por sí solos motivan los distintos estilos de liderazgo que se desprenden de las teorías sostenidas.

Dimensiones del liderazgo.

Para medir la variable liderazgo se ha considerado el dimensionamiento propuesto por Chiavenato (2014) en la que se plantearon tres dimensiones: (a) comunicación, (b) capacitación y (c) relaciones humanas.

Primera dimensión: Comunicación

Chiavenato (2014) sostuvo que

“La comunicación es el intercambio de información entre personas es decir significa divulgar un mensaje una información, lo que constituye uno de los procesos fundamentales de la interpersonal también se puede dar a distancia a través de un escrito, el teléfono o internet, que no son otra cosa que medios para transmitir mensajes” (p.94).

Del mismo modo Martínez (2005) sostuvo

“La comunicación es un proceso por medio del cual un individuo se pone en contacto con otro a través de un mensaje, y espera que dé una respuesta, sea una opinión, acuerdo o conducta. Es decir, la

comunicación es una forma de establecer contacto con los demás por medio de ideas, hechos, pensamientos y conductas, buscando una reacción al comunicado que se ha enviado” (p.43).

Del mismo modo Robbins y Coulter (2014) definieron que

“La comunicación es el proceso de transferencia y comprensión de significados dándose énfasis: si no se transmite información o ideas, no se lleva a cabo la comunicación. Lo más importante es que la comunicación implica la comprensión de significados. La comunicación perfecta, ocurre cuando se transmite un pensamiento o una idea y el receptor lo capta y lo entiende exactamente como el emisor espera que lo haga” (p.480).

Segunda dimensión: Capacitación

Según Chiavenato (2009)

“La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los individuos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la institución, el propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de las personas para aumentar la productividad en su trabajo”(p.371).

Del mismo modo Robbins y Judge (2013)

“La capacitación incluye desde enseñar a las personas habilidades básicas de lectura hasta impartir cursos avanzados sobre liderazgo ejecutivo” (p.551).

Por otro lado Acosta y Bedoya (2013) citaron a Dessler que sostuvo que

“La capacitación consiste en proporcionar a los empleados nuevos o actuales, a las habilidades necesarias que requieren para desempeñar su trabajo” (p.249).

Tercera dimensión: Relaciones Humanas

Según Chiavenato (2014) sostuvo que en el centro del trabajo los individuos que participan en los grupos sociales que existen dentro de la institución por lo que permanece en una constante interacción social. Cada persona posee una personalidad propia y diferente que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto (pp.79 - 80).

Al respecto Soria (2004)

“Las relaciones humanas es el conjunto de principios que administran las relaciones entre las personas; cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo actual” (p. 19).

Por otro lado López (2013), sostuvo:

“Las relaciones humanas son cualquier tipo de interacción del ser humano de forma directa o indirecta, entre uno o más personas, mediante la cual, se busca cubrir las carencias de los mismos” (p.171).

Clima Organizacional

Para la presente investigación, se ha considerado la definición de Litwin y Stringer (1978), citado por Crespo (2013), que señalaron que el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional y que es descrita por sus miembros. Para estos autores, el clima organizacional es el producto de la influencia de aspectos subjetivos relacionados con el sistema formal en que se desenvuelven los trabajadores, del estilo informal de los gestores o directivos y de los factores propios de la organización como son las características del trabajo, condiciones del empleo, etc. (p.25).

Bajo esta misma perspectiva se encuentra Palma (2004), quien estableció que el clima organizacional es la percepción del trabajador respecto al lugar donde trabaja y que está en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización del personal, involucramiento con las tareas asignadas, control que

recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo.

Conceptualización de clima organizacional

Clima organizacional

Según Quiroga (2007) sostuvo que

“El clima organizacional se conoce como el contexto en que los integrantes de una institución viven día a día sus relaciones laborales y que incide en su comportamiento y productividad” (p. 15).

En la misma línea Chiavenato (2014) sostuvo que

El clima organizacional es la esencia del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los integrantes de la organización y que influye en su conducta; el ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden motivar determinadas conductas.

Según Quispe (2015) cito (Ivancevich, 2006), definió

“El clima organizacional, estudia los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre apreciaciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales” (p.27).

Teorías del clima organizacional

Es importante mencionar que el clima organizacional se tiene en cuenta las teorías de motivación son las mismas que sustentan el clima, la teoría propuesta por Likert, explico y permitió tener una profunda comprensión sobre los tipos de clima que pueden surgir dentro de una institución.

Brunet (1999) cito Likert por la elaboración de cuestionarios y sus investigaciones sobre los procesos administrativos. La teoría del clima organizacional accede visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se investigan, y lo que permitió analizar las variables que conforman el clima.

Además, hay que evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, en muchos casos algunas se sobreentiende en ciertas obras del comportamiento organizacional, variables explicativas del clima en la teoría de Likert y el fin de la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita evaluar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional (Ramos, 2016, p.61).

Modelos de clima organizacional

En diversas investigaciones del clima organizacional los teóricos de esta materia han planteado algunos modelos que servirán de referencia para entender los elementos que participan y la relación que guardan dentro de una institución, dando cuenta de que es un elemento difícil que guarda estrecha relación diversos factores organizacionales.

Del mismo modo Edel, García y Guzmán (2007) presentaron el modelo de sistema de funcionamiento organizacional propuesto por Katz y Kahn, como se observa en la figura 1, que el clima organizacional tiene proceso de influencia a través de líder que vincula al grupo de trabajo con el resto de la organización.

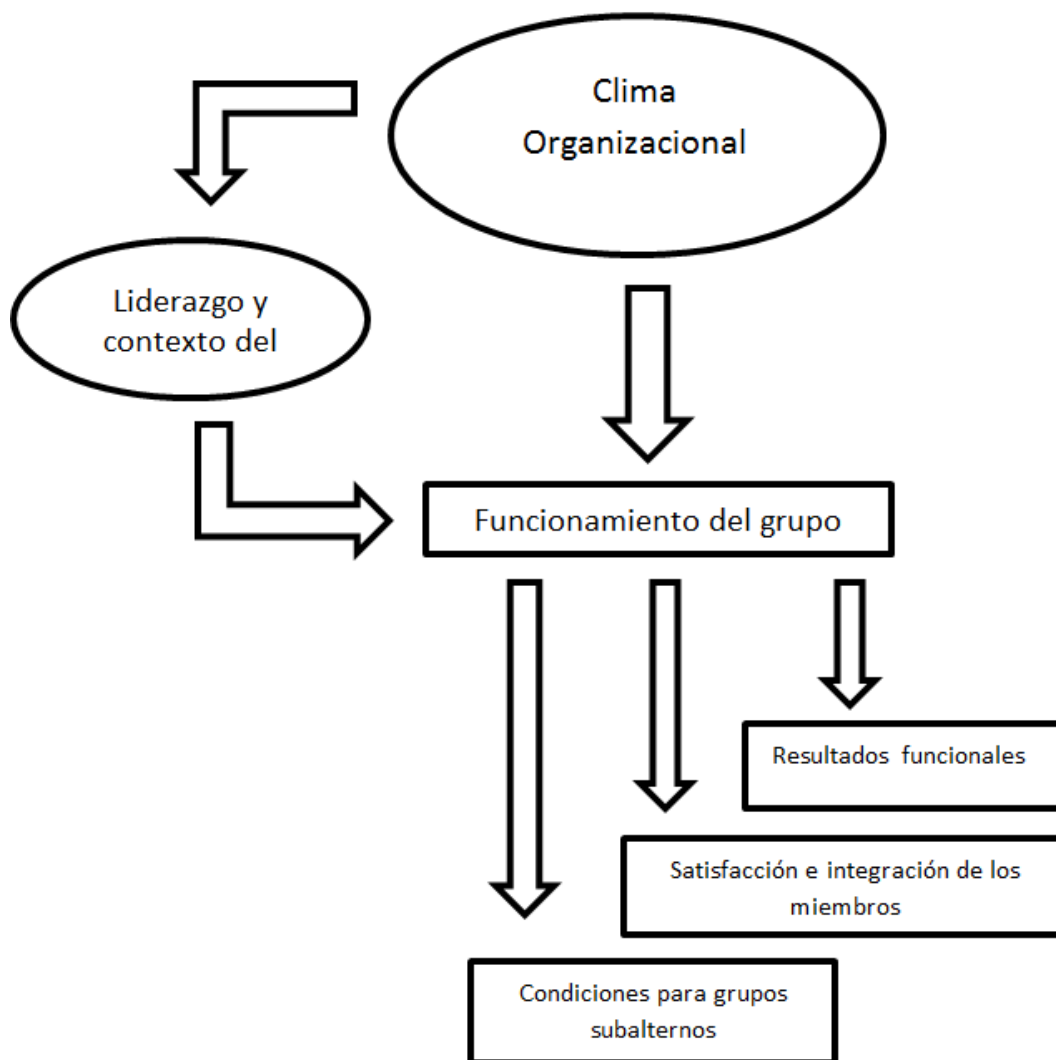


Figura 1. Modelo de Clima Organizacional
 Nota: tomado de Edel, García y Guzmán, 2007, p.27,
 Clima y compromiso organizacional

Del mismo modo este conjunto de factores, con las actividades de los propios integrantes del grupo, determinan los resultados funcionales, la satisfacción de los integrantes y las condiciones en las cuales debe operar en la jerarquía cualquier grupo subalterno.

Dimensiones del clima organizacional

Stringer (2002) estableció para el clima organizacional seis dimensiones: (a) Estructura, que refleja la organización de los trabajadores, donde se establecen claramente los roles y responsabilidades; (b) Estándares, es la percepción de los

miembros acerca de las normas de rendimiento y el grado de orgullo que los empleados tienen al hacer un buen trabajo; (c) Responsabilidad, refleja la autonomía que presentan los miembros de la organización sobre sus decisiones; (d) Reconocimiento, indica el sentimiento que tienen los empleados al ser recompensados por el trabajo bien hecho; (e) Apoyo, refleja el nivel de confianza y ayuda mutua que perciben los trabajadores dentro del trabajo y (f) Compromiso, que refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de la organización.

En la investigación se consideró la propuesta de Palma (2004), quien establece cinco dimensiones para medir el clima organizacional: (a) Autorrealización, (b) involucramiento laboral, (c) supervisión, (d) comunicación y (e) condiciones laborales. Las que se describen a continuación.

Primera dimensión: Autorrealización

Según Palma (2004)

“La realización personal es la valoración del trabajador respecto a las posibilidades que el medio laboral beneficien el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro” (p.07).

Marino (2008) sostuvo:

La autorrealización es desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en todo lo que somos. Es lograr al máximo en plenitud. La Autorrealización es la senda del autodescubrimiento experiencial en el cual contactamos con el yo real, y vivimos desde esa verdadera identidad. Sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con gozo y creatividad (p.71).

Según Maslow, citado por Gallegos (2016)

La autorrealización es la culminación de la satisfacción de las necesidades humanas, es la necesidad psicológica más elevada del ser

humano. Consiste en desarrollar nuestro potencial humano: aceptarse a sí mismo, relacionarse de una forma sana con los demás (con empatía, honestidad y asertividad), saber vivir el presente con felicidad, etc. (p.76)

Segunda dimensión: Involucramiento laboral.

Según Palma (2004) definió

“El involucramiento laboral es la Identificación con la cultura de la Entidad, los valores organizacionales, compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización”.

El involucramiento laboral se definió como como el grado en que un individuo “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabaja. Asimismo, se define como la participación de la mano de obra para mejorar el entorno de trabajo, calidad del producto, productividad del equipo, y eventual, competitividad de la empresa” con el propósito de cumplir con los objetivos.

Para Díaz y Montalbán (2004), el involucramiento laboral sería la identificación desde el punto de vista psicológico con la entidad en la labora (p.32).

Tercera dimensión: Supervisión

Según Palma las valoraciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de sustento y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño permanente (2004).

Por otro lado según Chiavenato (2001) definió que la supervisión es supervisar una función de dirección el cual se efectúa en el nivel operacional de una empresa o institución. Los supervisores son los administradores que dirigen las acciones de las personas que no ejercen actividades administrativas en la empresa. El término supervisión es para designar la actividad de dirección inmediata de las acciones de los subordinados, en parte como asistencia en la ejecución. Los supervisores de primer nivel se encuentran solamente en el nivel

operacional del área de producción, también están en diferentes áreas de la empresa (pp. 336- 337).

Del mismo Reyes (2007) definió supervisar comprende “percibir que las cosas se hagan como fueron ordenadas” (p. 432). aunque tiene que darse en todo jefe, prevalece en los del nivel inferior, llamados por ello supervisores inmediatos; verificadores, gerentes, cabos, mayordomos, sobrestantes, jefes de oficina, entre otros

Muñiz (2013) definió que:

“La supervisión es el procedimiento administrativo mediante el conocimiento de todos los trabajos y labores a realizar por cada persona en función de su puesto de trabajo;a definición de los controles, contables, administrativos y operativos que aseguren una separación de tareas; el registro adecuado de todas las operaciones, los procedimientos de permiso y la justificación de las actividades comerciales, la definición de los tiempos y plazos para realizar los diversos trabajos y de las reuniones con el personal, y de la definición de las formas de evaluar al personal en función del trabajo realizado. (pp. 49 - 50)

Cuarta dimensión: Condiciones laborales

Según Palma

“Condiciones laborales en la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (2004).

Del mismo Minedu (2008)

“Las condiciones laborales son cualquier aspecto del trabajo con posibles resultados negativas para la salud de los trabajadores, incluyéndose

además de los aspectos ambientales y los tecnológicos las disputas que tienen que ver con la institución y ordenación del trabajo” (p.5).

“Condiciones laborales o condiciones y medio ambiente de trabajo, son conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño y la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores”. Platán (2016).

Importancia del clima organizacional

Es muy importante que las organizaciones realicen habitualmente y de forma sistemática, estudios de diagnósticos de clima organizacional, este análisis se considera como un insumo necesario para detectar puntos críticos y de esta forma poder corregir factores que puedan afectar su motivación o desempeño, así como también efectuar intervenciones en las estructuras institucionales en conjuntos con una planificación estratégica, mejorando los sistemas de comunicación.

El desarrollo de un buen clima laboral es articular los objetivos de la institución con la motivación y el comportamiento de los empleados y esto teniendo al liderazgo como un factor principal del clima laboral y por consiguiente de la conducta de los trabajadores.

El clima organizacional es un factor de éxito en la empresa o institución, considerando con un ambiente de trabajo atractivo, donde el jefe trata bien a sus trabajadores, con un nivel de comunicación adecuado, con un liderazgo eficiente, repercutirá en las buenas relaciones humanas de sus trabajadores.

Importancia del liderazgo

El liderazgo es un aspecto importante de la administración, para ejercer un liderazgo efectivo es necesario ejercer una capacidad para ser un administrador eficaz, los líderes son personas indispensables ya que son conductores de la institución u organización y son ellos los que deben orientar a los subordinados a

conseguir las metas establecidas para el logro del éxito de la entidad, desde esta perspectiva, el rol del liderazgo fomenta el crecimiento y la participación personal, impulsar al desarrollo de habilidades en todos los miembros de la institución (Perdomo y Prieto, 2009, p.35).

Es importante tener presente que el líder es la persona más importante de un grupo, con una autoridad natural, capacidad, poder de convencimiento y las decisiones que toma guía a un grupo humano a conseguir sus objetivos previamente establecidos, un buen liderazgo puede favorecer el clima organizacional que existe en la institución, esto conlleva afirmar, que a su vez un mal clima puede crear una pérdida de la productividad en diferentes aspectos o prestar un servicio con bajo nivel de indicadores de desempeño en la atención al público usuario en la entidades públicas, en esta caso en hospital Jorge Voto Bernal.

La importancia que tiene el liderazgo y el clima organizacional en las entidades gubernamentales de los servidores del sector público, es buscar y utilizar al máximo las capacidades y destrezas que tiene dicho talento humano en diversas áreas de la administración pública, ante esto la Administración Pública día a día trata de mejorar el ambiente en el que se desarrollan sus recursos las mismas que posee con la finalidad de adquirir la consecución de logros y objetivos.

Marco conceptual

Liderazgo. Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de la comunidad humana orientada a alcanzar uno o diversos objetivos específicos, el liderazgo se presenta como un fenómeno social exclusivamente en grupos sociales (Chiavenato, 2014, p.89)

Clima organizacional. Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la institución y que influye en su conducta (Chiavenato, 2014, p.272).

Comunicación. Es el intercambio de información entre personas. Significa divulgar un mensaje una información se puede dar a distancia a través de un

escrito, el teléfono o internet, que no son otra cosa que medios para transmitir mensajes (Chiavenato, 2014, p.94).

Capacitación. Es el proceso de desplegar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la institución, el propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar la productividad en su trabajo (Chiavenato, 2014, p.371).

Relaciones Humanas. Son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre individuos y grupos. Cada individuo posee una personalidad propia y diferente que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto (Chiavenato, 2014, pp.79 - 80).

1.3. Justificación

Justificación teórica.

La investigación fue realizada, debido a que constituye un aporte teórico en la medida que incrementará el conocimiento sobre el liderazgo y el clima organizacional. El clima organizacional ha sido ampliamente investigado en otros países y también en Perú en cuanto a organizaciones privadas, pero en el ámbito del sector público es aún insuficientes las referencias de investigaciones en Latinoamérica, específicamente en nuestro país, donde son frecuentes los estudios en el ámbito empresarial y muy escasos en el sector público, al respecto es importante mencionar que existiendo un clima organizacional bien estructurado y buenos cimientos conllevara al mejor desempeño laborales de los servidores, y por ende a mejor clima laboral y mayor producción, el rol que cumplen los jefes de órganos de línea en la institución pública deberán de sensibilizarse y llevar el trabajo en equipo y comunicación fluida con los subalternos, en ese sentido se tratará de explicar, a partir de la diferentes de teorías, como estos procesos determinan el nivel de liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores administrativos Hospital Jorge Voto Bernales, en el presente caso estos aportes permitirán identificar los principales puntos que pueden ser implementados o reestructurados para mejorar el liderazgo y el clima organizacional y existirá mayor

comunicación y relaciones interpersonales con la alta dirección y por ende eso creara un mayor eficacia, eficiencia y productividad en las labores administrativas del personal del Hospital Voto vernaes.

Justificación social.

La investigación se efectuó en el Hospital Jorge Voto Bernales, ubicado en el distrito de Santa Anita, existe una situación el liderazgo gerenciales debe encaminar a llevar un clima organizacional de un potencial humano que optimice para que los procesos en la gestión pública deben lograrse la satisfacción de la demanda y de ejecutar las intervenciones que conforman las políticas públicas en este caso a través del Directivo Público responsable de dirigir las acciones del Hospital Jorge Voto Bernales; este debe servirse de estrategias para actuar generando resultados, satisfaciendo la demanda de los población.

Justificación metodológica.

Asimismo, en nuestro medio no se han hallado estudios que relacionen el liderazgo y el clima organizacional en el hospital Jorge Voto Bernales, por lo cual nos aportaría interesantes datos con respecto a cómo se encuentra ambas variables y relacionar en nuestra realidad, para alcanzar los objetivos de la investigación, se acudió al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para medir el liderazgo y el clima organizacional trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, de esta forma investigación quedara como base o referencia para futuros trabajos básicos de nivel descriptivos en el campo de la gestión pública.

Justificación práctica.

La investigación genero un relevante resultado de las relaciones y conclusiones que servirá como fuente de conocimiento y línea de base para otras investigaciones relacionadas el liderazgo y el clima organizacional en la administración pública, las herramientas utilizada permite conocer la percepción de los trabajadores de las áreas administrativas hospital Jorge Voto Bernales, del distrito de Santa Anita, la variable liderazgo se analizó en relación a las

dimensiones comunicación, capacitación y relaciones humanas y la variable Clima Organizacional se analizó en relación a la dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales.

1.4. Problema

Planteamiento del problema.

Desarrollar un buen clima laboral es esencial en toda entidad en donde la administración de Recursos Humanos tiene un papel fundamental de supervisor constantemente la realidad del ambiente laboral, pero desarrollar un buen clima laboral depende de todas las áreas dentro de la institución.

El liderazgo ha sido un elemento primordial en la estructura de todas las sociedades desde tiempos inmemoriales, pues de los líderes depende en gran medida el éxito o el fracaso de un propósito social, económico o cultural que se quiera llevar a cabo. Por esta razón, el estudio del liderazgo está siempre en las prioridades de investigadores, académicos entre otros, pues sobre el líder reposa la responsabilidad de cumplir metas y objetivos en la mayoría de actividades que emprenden a diario los gestores y administradores de diversos sectores en la vida empresarial o gubernamental.

Además, las prácticas de liderazgo ejercen un efecto sobre el clima organizacional, pero para ello, “se requieren líderes que se constituyan en verdaderos generadores de cambio y transformación social positiva, a través de la culminación del bienestar laboral y la consecuente potenciación del capital social que sustenta a las organizaciones” (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía, 2009, p. 14). De esta manera el líder puede articular la percepción de los integrantes de la organización, por lo tanto, el clima organizacional está unido con las características del líder, quien puede ejercer un gran efecto sobre éste. Y es que ya hemos comprobado como la personalidad de quien dirige trasciende en todo el ambiente de trabajo y si un directivo tiene empatía, es recto, sociable y confiable, proyectará esos valores a toda la institución. El clima está apoyado en las características de la realidad externa tal como lo percibe el trabajador. La

motivación y un buen liderazgo que conoce la dinámica del grupo, influyen sobre los caracteres porque actúan sobre las actitudes y expectativas de las personas

El estudio se realizó en hospital Jorge Voto Bernales, del Distrito de Santa Anita, a los servidores de las diversas áreas administrativas con la finalidad de medir el liderazgo del directivo y clima organizacional.

La situación actual del liderazgo del directivo es importante ya que si los jefes de las diversas unidades orgánicas crean un ambiente de clima organizacional de confianza generan un excelente lugar de trabajo para lograr los objetivos de la organización inspirando, comunicando y escuchando y generan seguridad a los servidores para mantener un buen clima Organizacional dentro de las organizaciones, en la investigación se observó que existe falta de comunicación de los directivos hacia sus subalternos, los trabajadores administrativos están sujetos a los cambios de la alta rotación de los líderes y ello conlleva que cada cambio tiene sus personal de apoyo nuevo y esto conlleva a la incertidumbre de seguir manteniendo su puesto laboral, a pesar de los años que se viene trabajando en el mismo puesto laboral existe la extinción del contrato de trabajo, debido a dicha presencia se realizó la investigación.

Problema.

Problema general.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?

1.5. Objetivos***Objetivo general.***

Describir la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Objetivos específicos.***Objetivo específico 1.***

Describir la relación entre el liderazgo en la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017.

Objetivo específico 2

Describir la relación entre el liderazgo en el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017.

Objetivo específico 3

Describir la relación entre el liderazgo en la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017.

Objetivo específico 4.

Describir la relación entre el liderazgo en las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?

1.7. Hipótesis**Hipótesis general.**

Existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Hipótesis específicas.***Hipótesis específica 1.***

Existe relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre el liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017.

Hipótesis específica 4.

Existe relación entre el liderazgo y las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables

En la presente investigación se establecieron variables como son: liderazgo y clima organizacional de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, que son de naturaleza cualitativa y su ocurrencia en la institución se expresó en categorías determinadas en función de los valores asignados a los instrumentos; en tal sentido fueron medidas en una escala ordinal, lo que permitió establecer relaciones de tipo mayor, menor, igual o niveles entre los individuos.

Definición conceptual.

Variable 1: Liderazgo.- El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de la comunidad humana orientada a alcanzar uno o diversos objetivos específicos, el liderazgo se presenta como un fenómeno social exclusivamente en grupos sociales. se deriva de las relaciones entre las personas de una estructura social determinada (Chiavenato, 2014, p.89)

Variable 2: Clima Organizacional.- Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su conducta (Chiavenato, 2014, p.272).

2.2. Operacionalización de las variables.

Variable 1: Liderazgo

La variable liderazgo fue medida a través de tres dimensiones: (a) comunicación, con 06 ítems; (b) capacitación, con 06 ítems; (c) relaciones humanas, con 06 ítems; El cuestionario estuvo estructurado bajo la escala de tipo Likert de cinco categorías como son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y se encuentra dividido en tres dimensiones.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítem	de Escala de Medición	Niveles y Rangos
			Nunca = 1	
Comunicación	Comunicación ascendente	1, 2	Casi nunca = 2	Inadecuado (6 -13)
	Comunicación efectiva	3, 4	A veces = 3	Regular (14-21)
	Capacidad de escucha	5, 6	Casi siempre = 4 Siempre= 5	Adecuado (22-30)
			Nunca = 1	
Capacitación	Plan	7, 8	Casi nunca = 2	Inadecuado (6 -13)
	Manejo de comunicación	9, 10	A veces = 3	Regular (14-21)
	Trabajo en equipo	11, 12	Casi siempre = 4 Siempre= 5	Adecuado (22-30)
			Nunca = 1	
Relaciones humanas	Relaciones interpersonales	13, 17	Casi nunca = 2	Inadecuado (6 -13)
	Liderazgo	14, 15, 16	A veces = 3	Regular (14-21)
	Motivación	18	Casi siempre = 4 Siempre= 5	Adecuado (22-30)

Variable 2: Clima organizacional

La variable clima organizacional fue medida a través de tres dimensiones: (a) autorrealización, con 06 ítems; (b) involucramiento laboral, con 06 ítems; (c) supervisión, con 05 ítems y (d) condiciones laborales con 5 ítems.; El cuestionario estuvo estructurado bajo la escala de tipo Likert y consta de cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Número de Ítem	Escala de Medición	Niveles y Rangos	
Autorrealización	Desarrollo personal	1, 2	Nunca =1	Malo	(6 -13)
		3, 4	Casi nunca = 2	Regular	(14-21)
		5, 6	A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre= 5	Bueno	(22-30)
Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad	7	Nunca = 1	Malo	(6 -13)
		8	Casi nunca = 2	Regular	(14-21)
		9, 10 11, 12	A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre= 5	Bueno	(22-30)
Supervisión	Apoyo para las tareas	13,14	Nunca = 1	Malo	(5 -12)
		15, 16,17	Casi nunca = 2	Regular	(13-19)
			A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre= 5	Bueno	(20-25)
Condiciones laborales	Elementos psicosociales	18,19,20	Nunca = 1	Malo	(5 -12)
		21,22	Casi nunca = 2	Regular	(13-19)
			A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre= 5	Bueno	(20-25)

2.3. Metodología

La investigación se desarrolló bajo el método hipotético deductivo, que es la base de toda investigación científica, para buscar la solución a los problemas que se plantean, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y comprobar con los datos disponibles lo que están de acuerdo con aquellas hipótesis se puede clasificar como empíricas (Cegarra, 2012, p.82).

Bernal (2010) definió el método hipotético deductivo es un camino que sigue el investigador y parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca

objetar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben comprobarse con los hechos (p. 60).

2.4. Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo y corresponde a una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional según la clasificación efectuada por Hernández, Fernández y Baptista (2010 p.165).

Básica, porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; conocer nuevos conocimientos relacionados a las variables liderazgo y clima organizacional de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, Lima (Hernández, *et al.* 2010)

Podemos afirmar que es descriptiva, porque tiene como propósito describir como se manifiestan las variables en el momento de la investigación. Conlleva a analizar y medir la información recopilada acerca de las variables liderazgo y clima organizacional de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017. (Hernández, *et al.*, 2010).

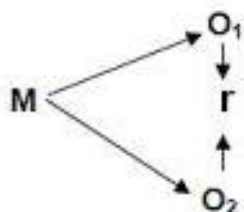
2.5. Diseño de estudio

El diseño fue no experimental debido a que se realizó sin manipular deliberadamente las variables; es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández et al. 2014, p. 152).

El diseño de investigación fue de corte transversal o transeccional, recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (Hernández et al., 2014, p. 154).

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional y los niveles son distintos en los estudios: explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales. (Hernández et al., 2014, p.90).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M Muestra

O₁ Observación de la variable liderazgo

O₂ Observación de la variable clima organizacional

r Relación entre las variables de estudio

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

La población estará conformada por 103 trabajadores administrativos de la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio- CAS, personal nombrado, D.L. N° 728 y practicantes que laboran en el hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017. Así mismo se consideran como criterios de inclusión, solo al personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio- CAS.

Criterios de inclusión. En la presente investigación la población y muestra está compuesta por los Contrato Administrativo de Servicio - CAS del hospital Jorge Voto Bernales, incluyendo a trabajadores de mayores de 18 años edad de ambos sexos y edades diferentes trabajadores que accedieron a participar en el estudio de investigación.

Criterios de Exclusión. Personal nombrado del Cuadro de Asignación de Personal, practicantes y servicios de locación (personal temporal por contratos de 1 a 2 meses), trabajadores que están de comisión de servicio, trabajadores que

están de vacaciones que laboran en el hospital Jorge Voto Bernales, del distrito de Santa Anita.

Muestra.

La muestra estuvo conformada por 83 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión y desearon participar en el estudio, ello fueron los trabajadores CAS de las áreas administrativas hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017, seleccionados por el muestreo intencional o por conveniencia es un procedimiento que permite seleccionar los casos característicos de la población en estudio.

Tabla 3

Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio.

Población	Cantidad
Trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017	83

Muestreo.

Se utilizó la muestra no probabilístico o muestras dirigidas su procedimiento de selección está orientado a las características de la investigación, más que por un criterio estadístico se utilizan para investigaciones cualitativas y cuantitativas (Hernández, et al, 2014, p.189).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta, que es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de individuos, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal,

permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada (Hernández, *et al.* 2010, p.216).

Instrumento de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación realizada, fue el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. Al respecto Hernández, *et al.* (2010) indican que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p. 217).

Se emplearon dos cuestionarios, uno para medir el nivel de liderazgo compuesto de 18 ítems y otro para medir el nivel de clima organizacional constituido por 22 ítems. Los que se describen en las respectivas fichas técnicas.

Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo

Nombre: Cuestionario para medir el liderazgo de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales de Lima.

Autor: adaptado Reynaldo Padilla, Delia

Año: 2015

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el liderazgo

Descripción: El cuestionario está compuesto por 18 ítems, El cuestionario de liderazgo fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en tres dimensiones: Comunicación con 06 ítems, Capacitación con 06 ítems y las relaciones humanas con 06 ítems.

Procedimiento de puntuación:

Baremo del cuestionario de Liderazgo:

Inadecuado: (18 – 42), Regular: (43 – 67) y adecuado (68–90)

Ficha Técnica del instrumento para medir el clima organizacional

Nombre: Cuestionario para medir el clima organizacional

Autor: adaptado de Hernández Bellido Guiliana y Luis Paredes Eva

Año: 2014

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el clima organizacional

Descripción: El cuestionario está compuesto por 22 ítems, El cuestionario clima organizacional fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en cuatro dimensiones: autorrealización con 06 ítems, involucramiento laboral con 06 ítems, supervisión 5 ítems y condiciones laborales con 05 ítems.

Procedimiento de puntuación:

Baremo del cuestionario de clima organizacional:

Malo: (22 – 51), Regular: (52 – 80) y Bueno (81 –110)

2.8. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, *et al.* 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos (Hernández, *et al.* 2010), para contrastar la validez de los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido.

Para establecer la validez de los instrumentos se buscó evaluar la validez de contenido a través del juicio de expertos; para ello se sometieron a la revisión de 3 expertos, especializados en metodología de la Investigación y/o gestión pública, los

cuales consideraron que los instrumentos eran adecuados y por tanto procedía su aplicación.

Tabla 4:

Validez de los instrumento, según expertos

Experto	Liderazgo				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mgtr. Miluska Vega Guevara	si	si	si	si	Aplicable
Mgtr. María Guerra Rojas	si	si	si	si	Aplicable Aplicable
Mgtr. Asunción Julia Wieland Iturrizaga	si	si	si	si	

Experto	Clima organizacional				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mgtr. Miluska Vega Guevara	si	si	si	si	Aplicable
Mgtr. María Guerra Rojas	si	si	si	si	Aplicable
Mgtr. Asunción Julia Wieland Iturrizaga	si	si	si	si	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearon en el estudio tiene ítems con opciones en escala Likert, por lo cual se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento.

Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto a 20 personas, después de analizó mediante el Alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 22.

Según Hogan (2004), la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de confiabilidad.

Alrededor de 0.8 o superior puede ser considerada como confiable

Alrededor de 0.7, se considera baja

Inferior a 0.6, indica una confiabilidad inaceptablemente baja.

Tabla 5
Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Liderazgo	0.932	18
Clima organizacional	0.952	22

En función del resultado obtenido del juicio de expertos, que consideraron los instrumentos aplicables y el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual a 0.932 y 0.952; con lo que se asumió que los instrumentos eran altamente confiables y procedía su aplicación.

2.9. Método de recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

La investigación se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones formuladas en los respectivos cuestionarios. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procederá con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

Para el análisis de los datos que se obtendrán de la aplicación de los instrumentos, se empleó el programa estadístico SPSS versión 22.0, a través de estadísticas descriptivas y contrastación de hipótesis.

2.9. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificaron y codificaron para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procesó la información a partir de la base de datos, para organizarla y proceder a su ordenamiento.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinó los casos que encajan en las distintas categorías

3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionaron los datos obtenidos. Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS versión 22.0:

Debido a que las variables son cualitativas, se empleó, cuadros de frecuencia en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos de la variable y las dimensiones que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basó en la distribución muestral; debido a que las variables fueron cualitativas, se empleó, la contrastación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 22 y se empleó la siguiente escala de correlación.

Tabla 6

Escala de correlación según el rango de valores.

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1	Negativa / relación inversa	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70		Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación baja
De 0 a 0.20	Positiva / relación directa	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70		Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Nota: Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

El liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Inadecuado	1	1%
Regular	69	83%
Adecuado	13	16%
Total	83	100%

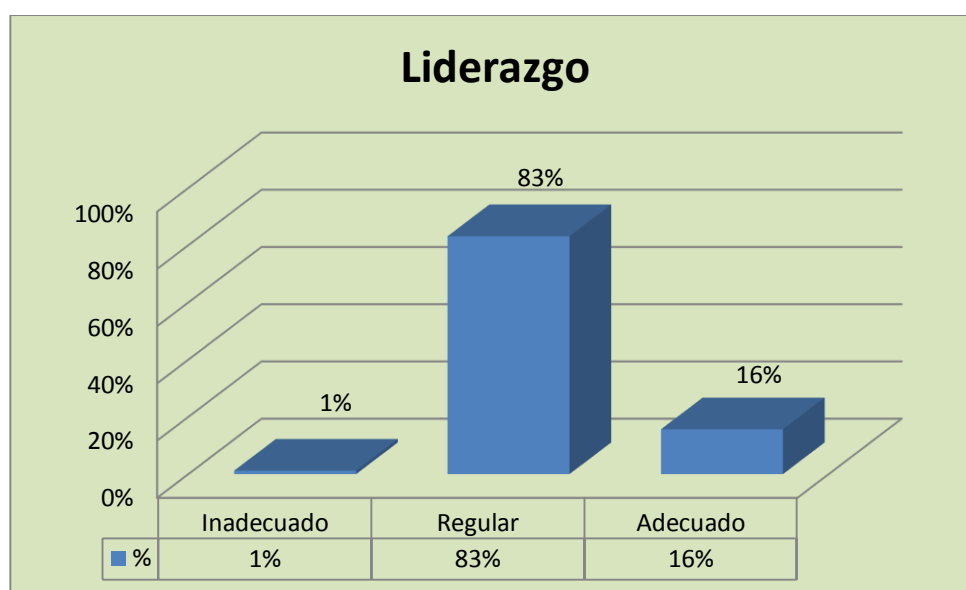


Figura 2. El liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017

En la tabla 7 y figura 2, el 83% de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales tuvo un nivel regular de liderazgo, y el 16% nivel adecuado, y un escaso 1% tiene un nivel inadecuado, el liderazgo en el Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

Tabla 8

Dimensiones del liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

Nivel	LIDERAZGO					
	Comunicación		Capacitación		Relaciones humanas	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Inadecuado	1	1%	1	1%	3	4%
Regular	69	83%	63	76%	57	68%
Adecuado	13	16%	19	23%	23	28%
Total	83	100%	83	100%	83	100%

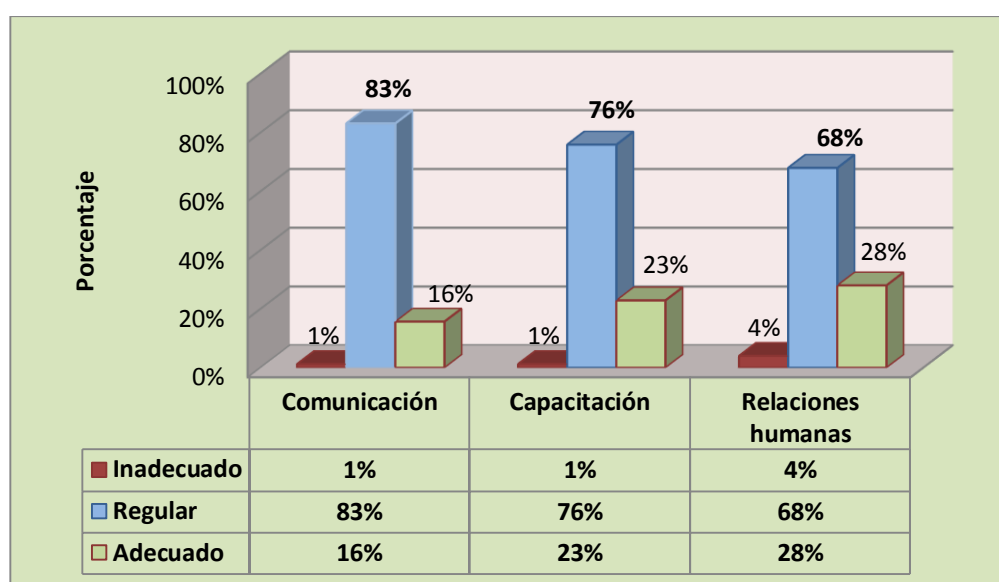


Figura 3. Dimensiones del liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

En la tabla 8 y figura 3, resultó que la dimensión mejor calificada fue la relaciones humanas (68% regular, 28% adecuado y 4% inadecuado) seguido de la capacitación (76% regular, 23% bueno y 1% inadecuado) y por último la comunicación (83% regular, 16% adecuado y 1% inadecuado) percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

Tabla 9

Clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	4	5%
Regular	42	51%
Bueno	37	45%
Total	83	100%

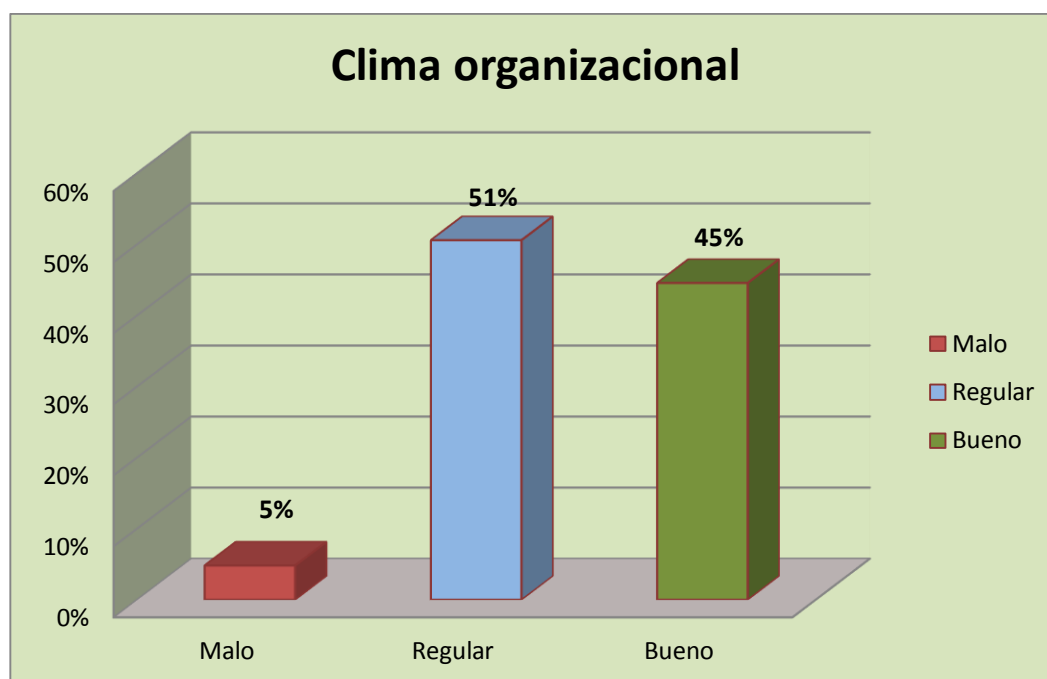


Figura 4. Clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

En la Tabla 9 y figura 4, el clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, el 51% nivel regular, 45% consideró nivel bueno y 5% de nivel malo.

Tabla 10

Dimensiones del clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

	AUTO REALIZACIÓN		INVOLUCRAMIENTO		SUPERVISIÓN		CONDICIONES LABORALES	
Nivel	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	2	2%	3	4%	6	7%	5	6%
Regular	47	57%	43	52%	48	58%	44	53%
Bueno	34	41%	37	44%	29	35%	34	41%
Total	83	100%	83	100%	83	100%	83	100%

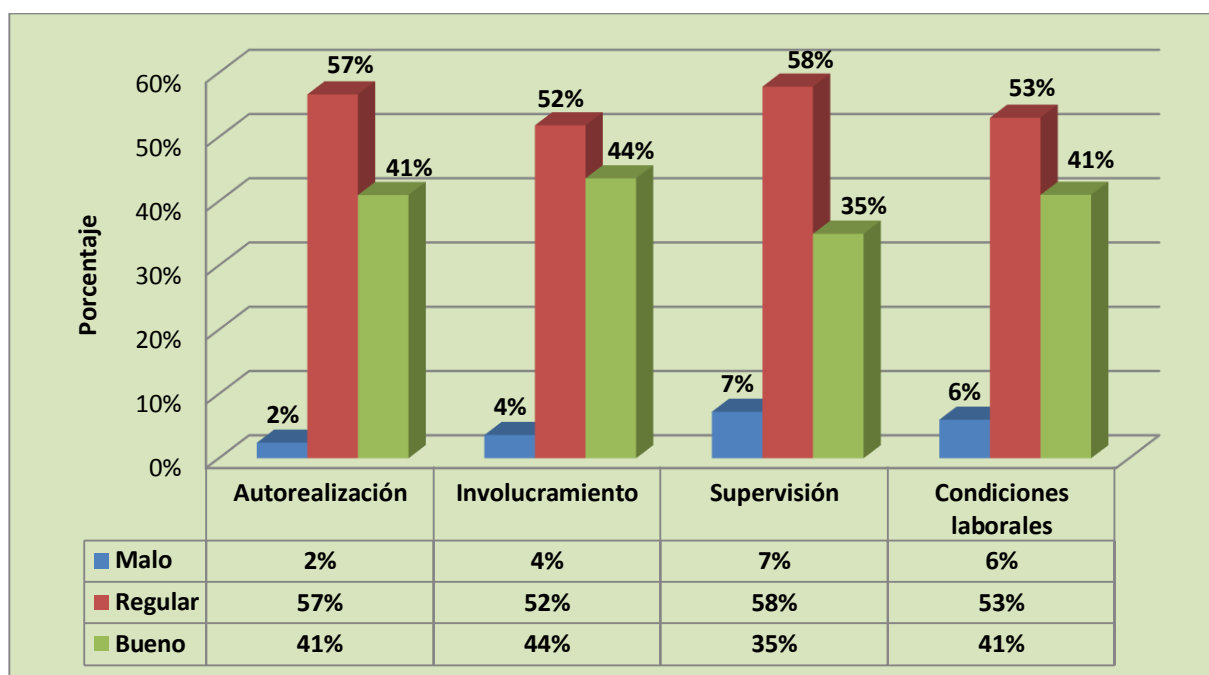


Figura 5. Dimensiones del clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

En la tabla 10 y figura 5, resultó que la dimensión mejor calificada fue el involucramiento (44% bueno, 52% regular y 4% malo) seguido de la condiciones laborales (41% bueno, 53% regular y 6% malo), seguido autorrealización (41% bueno, 57% regular, 2% malo) y por último la supervisión (35% bueno, 58%

regular y 7% malo), percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.

3.2. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ho: No Existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Ha: Existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

		Correlaciones		
		Liderazgo	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.220*
		Sig. (bilateral)		.046
	Clima Organizacional	N	83	83
		Coefficiente de correlación	.220*	1.000
		Sig. (bilateral)	.046	
		N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 11, la prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y el Clima organizacional fue $Rho=.220^*$, dado que el valor ($p=0.046 < \alpha = 0.05$) se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta hipótesis alterna (H_a) es decir existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, siendo la relación directa y débil.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Ha: Existe relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 12

Correlación entre el liderazgo y el autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

		Correlaciones	
		Liderazgo	Autorrealización
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.209
	Liderazgo		
	Sig. (bilateral)		.058
	N	83	83
	Autorrealización		
	Coeficiente de correlación	.209	1.000
	Sig. (bilateral)	.058	
	N	83	83

En la tabla 12, la prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y la autorrealización fue $Rho=.209$, y el valor ($p=0.058 > \alpha = 0.05$) se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta hipótesis nula (H_0) es decir no existe relación entre el liderazgo y la autorrealización en los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, siendo la relación directa y nula.

Hipótesis específica 2

Ho: No Existe relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Ha: Existe relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 13

Correlación entre liderazgo y el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Correlaciones			
		Liderazgo	Involucramiento
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	.244*
		N	83
		Coeficiente de correlación	.244*
	Involucramiento	Sig. (bilateral)	.026
		N	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 13, la prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y el involucramiento laboral fue $Rho=.244^*$, y el valor ($p=0.026 < \alpha = 0.05$) se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta hipótesis alterna (H_a) es decir existe relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral en los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, siendo la relación directa y débil.

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación el liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Ha: Existe relación el liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 14

Correlación entre el liderazgo y supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Correlaciones			
		Liderazgo	Supervisión
Rho de Spearman	Liderazgo	1.000	.149
	Sig. (bilateral)		.180
	N	83	83
	Supervisión	.149	1.000
	Sig. (bilateral)	.180	
	N	83	83

En la tabla 14, la prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y la supervisión fue $Rho=.149$, y el valor ($p=0.180 > \alpha = 0.05$) entonces se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta hipótesis nula (H_0) es decir no existe relación entre el liderazgo y la supervisión del personal del Hospital Jorge Voto Bernales 2017, siendo la relación directa y nula.

Hipótesis específica 4

Ho: No Existe relación el liderazgo y las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Ha: Existe relación el liderazgo y las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 15

Correlación entre el liderazgo y condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017

Correlaciones			
		Liderazgo	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Liderazgo	1.000	.179
	Sig. (bilateral)		.105
	N	83	83
	Condiciones laborales	.179	1.000
	Sig. (bilateral)	.105	
	N	83	83

En la tabla 15, la prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y las condiciones laborales fue $Rho=.179$ y el valor ($p=0.105 > \alpha = 0.05$) entonces se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta hipótesis nula (H_0) es decir no existe relación entre el liderazgo y las condiciones laborales del personal del Hospital Jorge Voto Bernales 2017, siendo la relación directa y nula.

IV. Discusión

En la presente investigación los datos encontrados, procesados y analizados evidenciaron que el 83% del personal de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, presentaron un nivel de liderazgo aceptable, es decir que más del 50% de los trabajadores, perciben que los gerentes llegan hasta los técnicos para poder conocer las necesidades y dificultades que tiene en sus actividades a realizarse en las tareas cotidianas que realiza el trabajador, asimismo coincidiendo con Contreras y Jiménez (2016) quien realizó la investigación titulada: Liderazgo y el clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca, lineamientos básicos para su intervención, de la Universidad del Rosario, que tuvo como objetivo describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca y concluyó que hubo una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente, debe intervenir e implementar políticas de alta dirección que mejoren el clima organizacional, y los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar y hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore. Como señalaron Robbins y Judge (2013) sostuvieron que el liderazgo se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La partida de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una institución. Sin embargo no todos los líderes son gerente ni tampoco todos los gerentes son líderes (p.368).

Sobre el liderazgo y la autorrealización laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, resultó que $r = .209$, y $p = 0.058$, por tanto al ser el p valor es mayor, resultó que no existe entre el liderazgo y la autorrealización laboral del personal del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, dado que los esfuerzos que realizan cada persona en lograr y realizarse como persona no influye en el liderazgo de cada uno de las personas dado que el líder es quien lleva la dirección orgánica de la entidad, en este aspecto también se tuvo una limitación literaria al

no encontrarse antecedentes que se relaciona entre el liderazgo y la autorrealización de manera directa, Hernández y Luis (2014) realizaron la investigación titulada: El liderazgo directivo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de la red N°08 de la Ugel N°06 de Ate Vitarte, en el periodo 2014, de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue determinar de qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el clima organizacional concluyo existe relación positiva y altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional obteniendo coeficiente de correlación de $\rho=0,887$ resultando una correlación positiva muy fuerte concluyendo que a mayor liderazgo habrá mejor clima organizacional y sobre el liderazgo respecto a la comunicación resulto relación positiva altamente significativa es decir que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mayor nivel de la comunicación. Como señaló Palma (2004) la autorrealización del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

En el tercer resultado correspondiente a la hipótesis específica 2, en la se plantea que existe relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, fue $Rho=.244^*$, y $p=0.026$, por tanto al ser el p valor menor que 0.05, resulta que hay relación entre el liderazgo y el involucramiento del personal del Hospital Jorge Voto Bernales 2017. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona entre el liderazgo y el involucramiento de manera directa, sin embargo Serrano (2016) realizó la investigación titulada: Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano del Ecuador, de la Universidad Técnica de Machala - Ecuador, tuvo como objetivo analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las empresas exportadora de banano, concluyo que el liderazgo influye sobre el Clima Organizacional en las exportadoras de banano en el Ecuador, para ello se efectuó el inventario del clima organizacional, llegando a la conclusión que el liderazgo ejerce influencia sobre el compromiso, la participación y motivación; es decir influye sobre el clima organizacional, se sienten cómodos trabajando en equipo y reconocen que cuando desconocen cómo hacer algo, pueden recurrir a otros

compañeros o al líder. Como señaló Palma (2004) el Involucramiento laboral, es la Identificación con la cultura de la Entidad, los valores organizacionales, compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

En el cuarto resultado correspondiente a la hipótesis específica 3, en la se plantea que existe relación entre el liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, siendo $Rho = .149$ y $p = 0.180$, por tanto al ser el p valor es mayor que 0.05, resulta que no existe relación el liderazgo en la supervisión del personal del Hospital Jorge Voto Bernales 2017, esto porque la supervisión no influye en el liderazgo es decir se supervisa al personal que labora en la Hospital eso no afecta en el liderazgo de los directivos, en este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona entre el liderazgo y la supervisión de manera directa, sin embargo Caparó (2015) realizó la investigación titulada: Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en el Proyecto de Modernización de la gestión de los recursos hídricos- ANA. Lima.2014. de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional, concluyó que el liderazgo tiene relación significativa con el clima organizacional, representado por rho Spearman de 0,711 con una correlación alta es decir que a mayor liderazgo existirá un mejor clima organizacional en el Proyecto de Modernización de la gestión de Recursos hídricos de Autoridad Nacional del Agua- ANA. Como señaló Palma (2004) la supervisión es las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

El quinto resultado correspondiente a la hipótesis específica 4, en la se plantea que existe relación entre el liderazgo y las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, $Rho = .179$, y $p = 0.105$, por tanto al ser el p valor es mayor que 0.05, resulta que no existe el liderazgo y las condiciones laborales del personal del Hospital Jorge Voto Bernales 2017, esto es debido que las condiciones laborales de los trabajadores no afecta a los líderes a tomar otras decisiones que favorezcan en reconocimientos y promoción de puestos laborales. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse

antecedentes que se relaciona entre el liderazgo y condiciones laborales de manera directa, sin embargo Vivar y Vivar (2014) realizaron la investigación titulada :Liderazgo directivo y la gestión institucional según los docentes de las instituciones educativas públicas NIT 09 UGEL 07, 2014, de la Universidad Cesar Vallejo, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y gestión institucional. Como señaló Palma (2004) las Condiciones laborales es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Finalmente se considera importante los resultados obtenidos, ya que el líder es la persona más importante de un grupo, con una autoridad natural, capacidad, poder de convencimiento y las decisiones que toma guía a un grupo humano a conseguir sus objetivos previamente establecidos, un buen liderazgo puede favorecer el clima organizacional que existe en la institución, esto conlleva afirmar, que a su vez un mal clima puede crear una pérdida de la productividad en diferentes aspectos o prestar un servicio con bajo nivel de indicadores de desempeño; por ello servirán a otros investigadores como fuente de revisión literaria relacionadas al liderazgo y el clima organizacional.

V. Conclusiones

Primera

La relación entre el nivel de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, según los resultados del estudio de investigación se encontró una la relación directa y débil, en consecuencia a mayor liderazgo esto promueve el clima organizacional entre los trabajadores, dado que la persona que encabeza la dirección crea un ambiente de lealtad de los trabajadores con la institución.

Segunda

La relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, se concluye que no existe una relación directa, es decir el liderazgo no afecta en la autorrealización de cada trabajador, los colaboradores se capacitan por sus propios medios no por su institución.

Tercera

La relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, resulto una relación directa y débil, esto significa que el nivel liderazgo de los directivos afecta a los trabajadores a involucrarse y seguir normas organizacionales.

Cuarta

El nivel de liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, no está relacionado, esto evidencia que la supervisión que realizan los órganos de línea no eleva el liderazgo, cada trabajador cumple con las actividades que tiene programada y cumple con los objetivos de la entidad, ello no afecta al liderazgo.

Quinta

El nivel de liderazgo y las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, no hay una relación, esto significa que el liderazgo no afecta las condiciones laborales de los trabajadores como la nivelación de sueldos, promoción interna en el Hospital Jorge Voto Bernales.

VI. Recomendaciones

Primera

Considerándose que los líderes están representados por los directivos del Hospital Jorge Voto Bernales, es necesario que como líder promueva la comunicación con el personal administrativo y los miembros de toda la organización para que exista el buen clima organizacional y los integrantes se sientan motivados y no permitir que exista resquebrajamiento del clima.

Segunda

El Hospital Jorge Voto Bernales, es la entidad que presta servicio al público en el sector salud, un servicio que todo ciudadano necesita, en el marco del buen desempeño de los líderes directivos, deben fortalecer lazos de sociabilización entre los compañeros de trabajo y los jefes de las unidades orgánicas u órganos de línea promoviendo jornadas de integración.

Tercera

Deben organizarse capacitaciones para todos los miembros de la institución, y rotar en caso exista pocas, promoviendo cursos adecuados de acuerdo al puesto de trabajo del personal.

Cuarta

Los directivos deben monitorear y evaluar con el propósito de generar condiciones para promover el clima organizacional en el Hospital Jorge Voto Bernales.

Quinta

Se debe tener en consideración la equidad en el sistema de promoción, las condiciones de trabajo, la calidad en la relación trabajador y director, el trabajo en sí mismo, los salarios y beneficios, los líderes deben presentar las siguientes características: dinamismo, ganas de dirigir, rectitud e integridad, confianza en sí mismo, inteligencia, conocimiento sobre las tareas y extraversión.

VII. Referencias

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro*. (Tesis doctoral, Universidad de Alcalá). España. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFGaguilera.pdf>
- Acosta, C. y Bedoya, L. (2013). *Propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveduria de servicios y suministro industriales, (Provesica oriente C.A.) Maturín 2013*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente).Venezuela. Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra. ed.). Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de investigación y diagnóstico*. MIDE (2da.ed:). Madrid: La Muralla S.A.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. Editorial Trillas, México.
- Caparó, C. (2015). *Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en el Proyecto de Modernización de la gestión de los recursos hídricos- ANA*. Lima. 2014. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo).Perú.
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Diaz de Santos.
- Celis, S. y Sánchez, N. (2012). *El liderazgo distribuido en docentes de una Institución Educativa Escolar Particular*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú.) Perú. Recuperado de www.repositorio/tesis.pucp.edu.pe/pdf
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundimarca. Lineamientos Básicos para su intervención*. (Tesis de

- Maestría, Universidad de Rosario). Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/>
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., y Mejía, C. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud un estudio comparativo*. Acta Colombiana De Psicología, 12.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración* (8va ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato I. (2001). *Administración proceso administrativo*. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- Crespo, A. (2013). *Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la Clínica Santa Ana en el año 2013*. (Tesis de maestría, Universidad de Cuenca). Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2oezBkJ>
- Díaz, F. y Montalbán, M. (2004). *El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*. Psicología de las organizaciones Barcelona: Editorial UOC.
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional, Vol II*, Versión electrónica. Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>.
- Fernández, S. (2014). *Un análisis del fenómeno del liderazgo en la empresa*. Universidad de León. España. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/>
- Figuroa, M. (2012). *Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario*. Revista Humanista Medica vol.12 N°3 Ciudad de Camaguey sep.-dic. 2012. Recuperado de <https://bit.ly/2jNYorC>

- Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa*, 2016. (Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, G., y Luis, E. (2014). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de la red N°08 de la Ugel N°06 de Ate Vitarte*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú
- Hernández, L., y Cruz, R. (2014). *Capacitación al personal administrativo de la Clínica N°23 del IMSS: Propuesta pedagógica respecto al cuidado de sí mismo y como mejora para las relaciones interpersonales*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma). México. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta.ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Hogan, T. (2004). *Pruebas Psicológicas. El Manual Moderno*. México: Mc Graw Hill.
- Julca, R. y Lindo, V. (2014). *Clima organizacional y la gestión institucional en la sede administrativa de la UGEL 05 –Lima 2014*. ((Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) .Perú
- Kootz, H. y O'Donnell, C. (1994). *Administración moderna*. Editorial Mac Graw Hill, México.
- Lay, E. (2012). *Implicancias de la cultura organizacional en la sostenibilidad de una organización de la sociedad civil una aproximación desde el caso de la asociación cultural arena y esteras. 2008-2012*. (Tesis de Licenciatura,

- Pontificia Universidad Católica del Perú). Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/>
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del Liderazgo de la Institución Educativa N°5170 Perú Italia de Puente Piedra, provincia y Región Lima, año 2013*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4631?mode=full>
- Litwin, S. y Stinger, G. (1978). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica
- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. (2da. ed.): México: Mc Graw-Hill Educacion S.A.
- Marino, J. (2008). *La autorrealización*. Recuperado de <http://sermayso.es/que-es-autorrealizacion>.
- Martínez, H. (2011). *Liderazgo responsable*. (1ra.ed.) Bogotá, D.C: Ecoe ediciones.
- Martínez, G. (2005). *Análisis de Comunicación interna, basado en el flujo de comunicación vertical, en el departamento de manufactura*. (Tesis de licenciatura, Universidad de las Américas Puebla). México. Recuperado de http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/martinezgd
- Minedu (2008). Decreto Supremo N°003-2008. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/Deinteres/xtras/DS_003-2008-ED_FE.pdf.

- Muñiz, L. (2013). *Como implantar y evaluar un sistema de Control de Gestión*. España: Profit Editorial I., S.L. 2013
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*. 5, 49-59.
- Parra, Y. y Yepes V. (2005). *Congruencia entre valores individuales y organizaciones: relación con el desempeño laboral*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello). Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/>
- Paz, A. y Marín, S. (2014). *Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*. (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Machala). Colombia. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/>
- Patlán J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual Moderno S.A. (1ra. ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2BVPbv5>
- Perdomo, Y. y Prieto, R. (2009) *El Liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia del servicio*. *Revista de Estudios Temáticos*, pp. 20-35.
- Quiroga, D. (2007). *Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento Pymes metalmeccánicas de Cali*. Universidad de Rosario. Ed. Universidad y Empresa.
- Quispe, J. (2015). *Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas). Perú. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/>

- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia.).España.
- Reynaldo, D. (2014). Clima organizacional en le Unidad de Cuidados Intensivos de Adultos del Hospital nacional Dos de Mayo, Lima Mayo, 2014 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Perú.
- Reyes, A. (2007). *Administración Moderna*. México: Editorial Limusa de CV.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (10mo.ed.). México: litográfica Impramex S.A.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. Decimosegunda edición. México: EDAMSA S.A Pearson.
- Serrano, B. (2016). *Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano del Ecuador*. Universidad Técnica de Machala. Ecuador. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/banano.html>
- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. (2da.ed.). México: Limusa Noriega Editores. Recuperado de <http://books.google.com.pe/books?id>
- Stringer, A. (2002). *Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect*. México: Prentice Hall.
- Urdaneta, O., Álvarez, C., y Urdaneta, M. (2009). *Clima organizacional en Institutos de investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad de Zulia*. Recuperado de <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/rvg/article/view/10543/10531>

Velasco, N. (2013). *Educación, crear e innovar*. Instituto Tecnológico Superior La Huerta. Recuperado de <http://ismaelbadillomoreno.blogspot.pe/>

Vivar y Vivar (2014). *Liderazgo directivo y la gestión institucional según los docentes de las instituciones educativas públicas de NIT 09 UGEL 07 2014*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú.

VIII. Anexos

Anexo A
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL JORGE VOTO BERNALES, LIMA 2017

Autor: .Raúl Amador Samaritano Figueroa

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el Clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?</p> <p>Problemas Específicos: 1 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el involucramiento de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las condiciones laborales en el Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo general: Describir la relación entre el liderazgo y el Clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017</p> <p>Objetivos específicos: 1. Describir la relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017.</p> <p>2. Describir la relación entre el liderazgo y el involucramiento de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017.</p> <p>3. Describir la relación entre el liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017.</p> <p>4. Describir la relación entre el liderazgo y las condiciones laborales en el Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017</p> <p>2. Existe relación entre el liderazgo y el involucramiento de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017</p> <p>3. Existe relación el liderazgo y la supervisión del desarrollo organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017</p> <p>4. Existe relación entre el liderazgo y las condiciones laborales en el Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017</p>	Variable 1: LIDERAZGO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Comunicación	Comunicación ascendente Comunicación efectiva Capacidad de escucha	1,2 3, 4 5,6	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Inadecuado (18 - 42) Regular (43- 67) Adecuado (68 - 90)
			Capacitación	Plan Manejo de comunicación Trabajo en equipo	7, 8 9, 10 11, 12		
			Relaciones humanas	Relaciones interpersonales Liderazgo Motivación	13, 17 14, 15, 16 18		
			Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Autorrealización	Desarrollo personal	1,2,3,4,5,6	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Mala (22-51) Regular (52-81) Bueno (82 - 110)
			Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad	7,8,9,10,11,12		
			Supervisión	Apoyo en la tareas	13,14,15,16,17		
Condiciones laborales	Elementos	18,19,20,21,22					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance Hospital Jorge Voto Bernales Lima.</p> <p>Diseño: No Experimental transversal o transaccional – descriptivo correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Tipo de muestreo: No Probabilístico</p> <p>Muestra por conveniencia Trabajadores que desearon participar en el estudio.</p> <p>Tamaño de muestra: 83</p>	<p>Variable 1: LIDERAZGO</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario. Autor: Hernández G. y Luis E. adaptado Año: 2014 Monitoreo: ninguno Ámbito de Aplicación: Hospital Jorge Voto Bernales, Lima Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Reynaldo Padilla, Delia adaptado Año: 2014 Monitoreo: ninguno Ámbito de Aplicación: Hospital Jorge Voto Bernales, Lima Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se elaborara de tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones mediante el uso del software Microsoft Excel.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se empleara el software estadístico SPSS en su versión 22, para la prueba de hipótesis de las variables se utilizara la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará las operaciones de hipótesis y determinar la relación y las conclusiones</p>

Anexo B

Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Liderazgo

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Comunicación	Comunicación ascendente Comunicación efectiva Capacidad de escucha	1,2 3, 4 5, 6	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Malo (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
Capacitación	Habilidades básicas Conocimientos Habilidades interpersonales	7, 8 9, 10 11, 12	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Malo (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
Relaciones humanas	Relaciones interpersonales Motivación Relaciones interpersonales	13, 17 14, 15, 16 18	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Malo (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Clima organizacional

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Autorrealización	Desarrollo personal	1, 2 3, 4 5, 6	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Malo (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad	7 8 9, 10 11, 12	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Malo (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
Supervisión	Apoyo para las tareas	13,14 15, 16,17	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Malo (6-13) Regular (14-21) Bueno (22-30)
Condiciones laborales	Elementos psicosociales	18,19,20 21,22	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Deficiente Regular Eficiente

Anexo C
Instrumentos

Escala para medir el liderazgo

Estimado(a) Sr.(a) el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer el entorno laboral e identificar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y veracidad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

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

Nº	ITEMS					
	Comunicación					
1	¿Considera usted que existe una comunicación adecuada en su centro laboral?					
2	¿Considera usted que existe una comunicación cordial con sus jefes inmediato?					
3	¿En su centro laboral los jefes escuchan sus opiniones?					
4	¿Su jefe inmediato establece comunicación efectiva?					
5	¿La comunicación cordial esta una constante que está presente en su institución?					
6	¿Existe capacidad de escucha por partes de los Directivos de su institución?					
	Capacitación					
7	¿Los directores promueven las capacitaciones sobre el plan anual programado?					
8	¿Los directivos promueven capacitación técnicas que ayuden en el cumplimiento de sus tareas?					
9	¿Considera usted que deben promoverse la capacitación en manejo de comunicación?					
10	¿Considera usted que con capacitados en materia de control interno?					
11	Las actividades fluyen de manera rápida y eficiente cuando se hace trabajo en equipo					
12	¿Considera usted que los directivos promueven los trabajos en equipo?					
	Relaciones humanas					
13	¿Los directivos promueven el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales en su institución?					
14	¿Considera que los directivos presentan buenas relaciones con los trabajadores?					
15	El jefe de área representan un liderazgo orientado al logro					
16	Recurre usted a sus superiores para plantearles problemas de sus funciones					
17	Los directivos promueven la comunicación con otras áreas de la institución.					
18	Los directivos desarrollan una gestión basadas en la motivación					

Escala para medir el clima organizacional

Estimado participante, a continuación se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir la conocer el clima organizacional en la institución donde labora. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

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

	AUTORREALIZACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?					
2	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?					
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?					
4	¿La entidad promueve el desarrollo personal?					
5	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?					
6	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
7	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?					
8	¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad?					
9	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad?					
10	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?					
11	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?					
12	¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?					
	SUPERVISION	1	2	3	4	5
13	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?					
14	¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?					
15	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?					
16	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?					
17	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
	CONDICIONES LABORALES	1	2	3	4	5
18	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
19	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?					
20	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
21	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
22	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?					

Anexo D

Certificado de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. AUTORREALIZACIÓN							
1	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?	✓		✓		✓		
2	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?	✓		✓		✓		
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad promueve el desarrollo personal?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
6	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
7	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad?	✓		✓		✓		
9	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?	✓		✓		✓		

12	¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3.SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	✓		✓		✓		
14	¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?	✓		✓		✓		
15	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?	✓		✓		✓		
17	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4.CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	✓		✓		✓		
21	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	✓		✓		✓		
22	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	¿Considera usted que existe una comunicación adecuada en su centro laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que existe una comunicación cordial con sus jefes inmediato?	✓		✓		✓		
3	¿En su centro laboral los jefes escuchan sus opiniones?	✓		✓		✓		
4	¿Su jefe inmediato establece comunicación efectiva?	✓		✓		✓		
5	¿La comunicación cordial esta una constante que está presente en su institución?	✓		✓		✓		
6	¿Existe capacidad de escucha por partes de los Directivos de su institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Capacitación							
7	¿Los directores promueven las capacitaciones sobre el plan anual programado?	✓		✓		✓		
8	¿Los directivos promueven capacitación técnicas que ayuden en el cumplimiento de sus tareas?	✓		✓		✓		

9	¿Considera usted que deben promoverse la capacitación en manejo de comunicación?	✓		✓		✓	
10	¿Considera usted que con capacitados en materia de control interno?	✓		✓		✓	
11	Las actividades fluyen de manera rápida y eficiente cuando se hace trabajo en equipo	✓		✓		✓	
12	¿Considera usted que los directivos promueven los trabajos en equipo?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Relaciones Humanas	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Los directivos promueven el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales en su institución?	✓		✓		✓	
14	¿Considera que los directivos presentan buenas relaciones con los trabajadores?	✓		✓		✓	
15	El jefe de área representan un liderazgo orientado al logro	✓		✓		✓	
16	Recurre usted a sus superiores para plantearles problemas de sus funciones	✓		✓		✓	
17	Los directivos promueven la comunicación con otras áreas de la institución.	✓		✓		✓	
18	Los directivos desarrollan una gestión basadas en la motivación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meliska Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Investigación científica

02 de diciembre del 2016

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. AUTORREALIZACIÓN							
1	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?	✓		✓		✓		
2	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?	✓		✓		✓		
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad promueve el desarrollo personal?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
6	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
7	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad?	✓		✓		✓		
9	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad?	✓		✓		✓		

12	¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3.SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	✓		✓		✓		
14	¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?	✓		✓		✓		
15	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?	✓		✓		✓		
17	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4.CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	✓		✓		✓		
21	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	✓		✓		✓		
22	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: María Rosa Guerra Rojas DNI: 09563782.....

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública.....

13 de diciembre del 2016

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	¿Considera usted que existe una comunicación adecuada en su centro laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que existe una comunicación cordial con sus jefes inmediato?	✓		✓		✓		
3	¿En su centro laboral los jefes escuchan sus opiniones?	✓		✓		✓		
4	¿Su jefe inmediato establece comunicación efectiva?	✓		✓		✓		
5	¿La comunicación cordial esta una constante que está presente en su institución?	✓		✓		✓		
6	¿Existe capacidad de escucha por partes de los Directivos de su institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Capacitación							
7	¿Los directores promueven las capacitaciones sobre el plan anual programado?	✓		✓		✓		
8	¿Los directivos promueven capacitación técnicas que ayuden en el cumplimiento de sus tareas?	✓		✓		✓		

9	¿Considera usted que deben promoverse la capacitación en manejo de comunicación?	✓		✓		✓	
10	¿Considera usted que con capacitados en materia de control interno?	✓		✓		✓	
11	Las actividades fluyen de manera rápida y eficiente cuando se hace trabajo en equipo	✓		✓		✓	
12	¿Considera usted que los directivos promueven los trabajos en equipo?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Relaciones Humanas	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Los directivos promueven el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales en su institución?	✓		✓		✓	
14	¿Considera que los directivos presentan buenas relaciones con los trabajadores?	✓		✓		✓	
15	El jefe de área representan un liderazgo orientado al logro	✓		✓		✓	
16	Recurre usted a sus superiores para plantearles problemas de sus funciones	✓		✓		✓	
17	Los directivos promueven la comunicación con otras áreas de la institución.	✓		✓		✓	
18	Los directivos desarrollan una gestión basadas en la motivación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: María Rosa Guerra Rojas DNI: 09563782

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

13 de diciembre del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que existe una comunicación ascendente en su centro laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que existe una comunicación fluida con sus jefes inmediato?	✓		✓		✓		
3	¿En su centro laboral los jefes escuchan sus opiniones?	✓		✓		✓		
4	¿Su jefe inmediato establece comunicación efectiva?	✓		✓		✓		
5	¿La comunicación efectiva representa constante en su institución?	✓		✓		✓		
6	¿Existe capacidad de escucha por partes de los Directivos de su institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Le invitan a usted a las capacitaciones del plan anual programado?	✓		✓		✓		
8	¿Los directivos ayudan a los servidores en el cumplimiento de sus tareas?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que deben promoverse la capacitación en manejo de comunicación?	✓		✓		✓		

10	¿Los directivos favorecen a la organización de trabajos en equipo?	✓		✓		✓		
11	¿Las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente cuando se trabaja en equipo?	✓		✓		✓		
12	¿Participa usted en las capacitaciones realizadas por la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Relaciones Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Las buenas relaciones interpersonales mejora la comunicación en su institución?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que el liderazgo está íntimamente ligado a las relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
15	El jefe de área representan un liderazgo orientado al logro	✓		✓		✓		
16	El jefe de instancia superior son líderes orientados a la tarea	✓		✓		✓		
17	En su institución existen relaciones personales entre el personal de las otras áreas.	✓		✓		✓		
18	Los directivos desarrollan una gestión por motivación	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aurora Julia Wieland Iturriza DNI: 09798853

Especialidad del validador: Mg en Gestión Pública

16 de marzo del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AUTOREALIZACIÓN							
1	¿Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted?	✓		✓		✓		
2	¿Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal?	✓		✓		✓		
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad promueve el desarrollo personal?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
6	¿Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
7	¿Se siente comprometido con el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad?	✓		✓		✓		
9	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad?	✓		✓		✓		

10	¿Considera que los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en	✓		✓		✓		
12	¿Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	✓		✓		✓		
14	¿Los Gerentes y Jefes de Oficina escuchan los planteamientos que se le hacen?	✓		✓		✓		
15	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		
16	¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades?	✓		✓		✓		
17	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 CONDICIONES LABORALES							
18	¿En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?	✓		✓		✓		
21	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?	✓		✓		✓		
22	¿Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Asunción Julia Wieland Iturrizaga DNI: 09798853

Especialidad del validador: Mg en Gestión Pública

16 de marzo del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo E

Matriz de datos

Prueba piloto: Variable Liderazgo

N°	COMUNICACIÓN						CAPACITACION						RELACIONES HUMANAS						T
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	51
2	3	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	60
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	40
5	4	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	3	2	2	3	2	2	2	52
6	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	64
7	4	4	3	4	3	3	1	1	5	1	5	2	2	3	3	3	2	1	50
8	2	4	3	3	2	3	3	2	5	2	1	2	3	3	3	1	1	1	44
9	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	71
10	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	52
11	3	3	3	4	4	5	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	62
12	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	48
13	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	70
14	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	63
15	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	52
16	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	73
17	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	80
18	3	2	2	3	5	2	2	2	5	3	2	2	3	3	3	4	3	3	52
19	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	68
20	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	57

Prueba piloto: Variable Clima organizacional

N°	AUTORREALIZACION						INVOLUCRAMIENTO LABORAL						SUPERVISION					CONDICIONES LABORALES					T
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	74
2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	60
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	89
4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	63
5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	82
6	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	72
7	4	3	5	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	53
8	3	4	3	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	4	48
9	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
10	2	3	5	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	51
11	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	70
12	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	5	2	3	5	3	3	72
13	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	99
14	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	77
15	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	73
16	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	93
17	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	93
18	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	69
19	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	79
20	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	84

Base de datos de la variable Liderazgo

N°	COMUNICACION							CAPACITACION							RELACIONES HUMANAS							Total
	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	18	T	
1	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	2	4	2	16	3	4	3	2	3	3	18	51
2	3	4	3	3	3	3	19	2	2	5	5	5	3	22	3	3	4	3	3	3	19	60
3	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	74
4	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	12	40
5	4	3	3	3	3	3	19	2	2	5	4	4	3	20	2	2	3	2	2	2	13	52
6	3	4	4	4	3	3	21	3	3	5	3	4	3	21	3	3	4	4	4	4	22	64
7	4	4	3	4	3	3	21	1	1	5	1	5	2	15	2	3	3	3	2	1	14	50
8	2	4	3	3	2	3	17	3	2	5	2	1	2	15	3	3	3	1	1	1	12	44
9	3	5	4	4	4	4	24	3	4	5	3	3	4	22	4	4	5	4	4	4	25	71
10	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	3	2	2	16	3	3	3	4	3	2	18	52
11	3	3	3	4	4	5	22	3	2	3	3	5	3	19	3	3	3	4	4	4	21	62
12	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	3	2	14	3	2	3	4	3	3	18	48
13	5	4	3	4	3	4	23	3	4	4	4	4	4	23	3	4	5	4	4	4	24	70
14	3	4	3	4	4	4	22	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	4	3	4	20	63
15	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	2	3	2	16	4	3	2	3	3	3	18	52
16	5	5	4	5	4	5	28	3	4	5	3	4	4	23	4	3	4	4	3	4	22	73
17	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	4	4	4	25	80
18	3	2	2	3	5	2	17	2	2	5	3	2	2	16	3	3	3	4	3	3	19	52
19	3	4	3	4	3	4	21	4	3	5	3	4	4	23	4	3	4	4	4	5	24	68
20	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	4	4	3	21	3	2	3	3	4	4	19	57
21	3	3	4	3	4	3	20	3	2	4	3	4	3	19	3	4	3	4	3	2	19	58
22	4	3	3	4	3	3	20	3	3	4	3	4	3	20	3	4	3	4	3	4	21	61
23	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	3	20	3	4	4	4	4	5	24	64
24	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	3	4	3	21	4	3	4	3	3	4	21	61
25	4	3	3	4	4	3	21	4	3	4	3	5	3	22	4	4	3	4	4	3	22	65
26	4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	4	4	5	24	4	5	4	5	4	3	25	73
27	3	3	3	4	3	4	20	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	4	22	65
28	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	4	3	17	2	3	4	3	4	3	19	51
29	3	3	3	4	4	4	21	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	2	2	2	14	50
30	2	3	2	3	2	4	16	3	4	2	3	4	3	19	3	4	3	4	3	3	20	55
31	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	4	3	3	20	3	3	4	4	4	4	22	63
32	2	3	4	3	3	4	19	3	2	4	3	2	4	18	3	2	4	3	4	3	19	56
33	2	3	4	3	2	3	17	4	2	3	2	4	3	18	2	5	3	4	3	4	21	56
34	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	4	3	4	21	2	3	4	4	4	4	21	63
35	3	2	3	4	3	4	19	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	4	4	22	62
36	3	3	3	4	4	5	22	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	3	3	21	64
37	4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	4	4	5	23	4	4	5	5	5	5	28	71
38	4	3	3	4	4	4	22	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	4	4	26	73
39	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	5	4	4	22	66

40	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	20	62
41	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	4	4	4	26	69
42	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	3	3	4	21	3	4	4	4	3	3	21	64
43	4	4	3	3	3	3	20	3	4	5	4	4	4	24	4	3	4	4	4	5	24	68
44	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	2	20	4	3	4	3	4	2	20	61
45	4	3	4	3	4	2	20	4	2	3	4	2	4	19	3	4	3	4	4	4	22	61
46	3	4	3	4	3	4	21	2	3	4	3	4	3	19	3	4	3	4	3	4	21	61
47	3	4	2	3	4	3	19	2	3	4	3	4	3	19	2	4	3	4	2	3	18	56
48	2	3	2	4	3	2	16	3	4	2	4	3	2	18	4	3	4	3	4	3	21	55
49	3	4	3	4	3	4	21	2	4	3	4	3	4	20	3	4	3	4	3	3	20	61
50	4	3	4	3	4	3	21	4	3	2	4	3	4	20	3	4	3	4	3	4	21	62
51	4	3	4	2	3	4	20	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	3	4	3	21	62
52	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	2	20	3	4	3	4	2	4	20	61
53	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	2	4	3	20	3	4	3	4	3	4	21	62
54	3	4	2	4	3	4	20	2	4	3	4	3	4	20	2	4	3	4	3	4	20	60
55	3	4	3	4	2	4	20	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	2	4	3	19	60
56	4	3	4	2	3	4	20	3	4	2	4	3	4	20	3	4	2	3	4	3	19	59
57	4	3	4	2	4	3	20	4	3	4	2	3	4	20	3	4	3	4	3	4	21	61
58	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	2	4	3	20	4	3	2	4	3	4	20	61
59	4	2	3	4	3	2	18	4	3	4	3	2	4	20	3	4	2	3	4	3	19	57
60	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	2	3	4	20	3	4	3	4	3	4	21	62
61	3	4	2	3	4	3	19	4	3	4	2	3	4	20	2	3	4	3	4	3	19	58
62	2	4	3	4	3	2	18	4	3	4	2	4	3	20	4	3	4	3	4	3	21	59
63	4	4	4	3	3	3	21	3	3	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15	50
64	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	3	2	2	18	59
65	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	2	19	3	2	3	2	3	2	15	55
66	2	3	4	3	4	3	19	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	4	21	61
67	2	3	4	3	4	3	19	3	4	3	4	3	4	21	3	4	4	4	4	4	23	63
68	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	3	3	4	21	63
69	3	2	4	3	4	3	19	3	4	3	4	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	63
70	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	4	4	4	21	62
71	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	23	65
72	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	64
73	2	3	4	4	3	4	20	3	3	4	3	3	4	20	3	4	3	4	3	3	20	60
74	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	15	3	2	2	3	3	3	16	46
75	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	3	2	20	62
76	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	3	21	63
77	3	4	2	3	4	3	19	3	4	2	3	3	3	18	3	3	3	2	2	4	17	54
78	2	2	2	3	3	3	15	4	3	3	3	4	4	21	3	4	2	2	3	3	17	53
79	4	4	4	3	3	3	21	3	2	3	4	3	4	19	2	3	4	3	4	3	19	59
80	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	3	21	63
81	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	3	2	18	60
82	4	3	3	3	4	5	22	4	5	4	3	4	5	25	4	5	4	5	4	3	25	72
83	3	3	3	3	2	2	16	3	2	2	2	4	3	16	4	4	3	3	4	3	21	53

Base de datos de la variable Clima organizacional

N°	AUTOREALIZACION							INVOLUCRAMIENTO LABORAL							SUPERVISION							CONDICIONES LABORALES							Total
	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	T	1	1	1	1	1	T	1	1	2	2	2	T			
1	3	4	3	3	3	3	19	2	3	4	3	4	3	19	4	3	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18	37		
2	3	3	4	3	2	2	17	3	3	3	3	2	3	17	2	2	3	2	3	12	3	3	3	3	2	14	31		
3	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	3	4	24	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	4	19	44		
4	3	3	4	2	3	2	17	4	3	3	2	2	3	17	3	2	3	3	3	14	2	2	4	4	3	15	32		
5	5	5	5	4	3	3	25	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	4	4	17	3	4	5	4	4	20	45		
6	4	5	4	4	4	3	24	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	4	16	2	2	3	3	2	12	36		
7	4	3	5	1	3	2	18	4	3	3	3	3	3	19	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	3	7	25		
8	3	4	3	2	1	1	14	3	2	3	2	2	1	13	2	3	3	1	1	10	1	1	2	3	4	11	25		
9	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	2	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	45		
10	2	3	5	2	2	1	15	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	1	1	9	2	2	3	3	2	12	27		
11	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	3	3	2	3	3	14	3	3	4	3	3	16	35		
12	3	4	4	3	4	2	20	3	3	2	4	3	4	19	4	2	3	3	5	17	2	3	5	3	3	16	36		
13	4	4	5	4	4	5	26	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	4	23	49		
14	3	3	4	4	3	4	21	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	4	4	3	4	18	39		
15	3	4	4	4	3	3	21	4	2	3	4	3	3	19	3	3	4	3	4	17	2	3	4	3	4	16	37		
16	4	4	5	4	4	5	26	5	4	3	5	4	4	25	3	4	3	5	4	19	4	5	4	5	5	23	49		
17	4	3	4	4	5	4	24	4	5	3	4	4	4	24	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	5	23	47		
18	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	3	16	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18	35		
19	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	17	40		
20	4	4	5	4	4	3	24	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	3	5	20	4	3	4	4	4	19	43		
21	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	3	4	3	21	4	3	2	3	2	14	2	3	3	3	4	15	37		
22	3	3	5	4	3	4	22	4	3	4	3	4	4	22	5	3	3	2	5	18	4	4	5	5	3	21	43		
23	3	4	4	3	4	4	22	4	3	5	4	4	5	25	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	3	17	39		
24	3	4	3	4	4	3	21	4	4	5	4	5	4	26	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	41		
25	5	4	4	4	4	3	24	4	4	5	4	3	4	24	4	3	3	2	3	15	3	4	3	4	4	18	42		
26	4	4	5	5	5	4	27	5	4	3	5	4	5	26	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	51		
27	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	3	21	46		
28	2	3	2	4	2	3	16	2	3	1	3	2	3	14	2	1	3	2	3	11	2	3	2	3	2	12	28		
29	3	5	4	3	5	2	22	3	5	2	4	5	3	22	4	2	5	3	5	19	3	5	4	3	5	20	42		
30	2	4	3	5	2	4	20	3	2	4	3	5	3	20	2	4	3	5	2	16	3	4	5	3	4	19	39		
31	1	3	2	3	2	2	13	1	2	3	2	2	2	12	2	3	2	3	2	12	2	1	3	2	4	12	25		
32	2	3	2	3	1	3	14	2	3	1	3	2	1	12	2	3	2	1	3	11	2	3	2	4	2	13	27		
33	1	3	2	3	2	4	15	2	4	2	3	2	4	17	2	4	2	4	3	15	2	3	1	4	3	13	28		
34	1	2	3	2	3	2	13	2	3	2	4	2	4	17	2	4	3	2	4	15	2	3	1	3	2	11	24		
35	1	3	2	4	1	3	14	2	3	1	3	2	3	14	2	3	1	3	2	11	1	2	3	2	3	11	25		
36	2	3	1	3	2	4	15	2	4	3	2	3	1	15	2	3	2	3	2	12	1	3	2	3	2	11	26		
37	4	2	3	2	3	2	16	2	3	1	3	2	3	14	2	3	2	4	3	14	2	3	4	2	2	13	29		
38	3	4	2	4	3	4	20	3	2	4	3	4	3	19	3	4	3	2	4	16	3	4	2	3	4	16	36		
39	2	3	4	3	4	3	19	2	4	3	4	3	4	20	2	4	3	4	2	15	2	3	4	3	4	16	35		

40	4	2	2	3	2	3	16	2	3	4	3	3	4	19	2	3	2	4	3	14	2	3	3	2	4	14	30
41	2	3	2	3	2	4	16	2	4	3	2	3	2	16	3	4	2	3	3	15	3	4	3	4	4	18	34
42	2	3	2	3	4	3	17	2	3	2	4	2	2	15	2	3	4	3	2	14	3	2	4	3	4	16	33
43	2	4	3	2	4	3	18	3	2	4	3	2	4	18	2	4	3	1	3	13	2	4	3	2	4	15	33
44	2	3	3	4	3	5	20	2	4	3	4	2	3	18	2	4	3	2	3	14	2	3	2	4	3	14	34
45	3	4	2	4	3	4	20	3	4	2	4	3	4	20	3	4	2	4	3	16	3	4	2	4	3	16	36
46	2	3	2	4	3	5	19	3	4	2	3	4	3	19	3	4	2	3	4	16	3	4	2	4	3	16	35
47	2	3	2	4	3	2	16	2	4	3	2	3	4	18	2	4	3	2	4	15	2	3	2	4	3	14	30
48	2	3	2	4	3	2	16	3	5	3	4	2	4	21	2	4	3	5	3	17	3	5	4	2	4	18	34
49	2	3	4	2	4	3	18	5	3	4	5	3	5	25	3	5	4	3	5	20	3	5	4	3	2	17	35
50	2	5	3	4	3	5	22	3	5	4	3	5	4	24	3	5	4	3	5	20	3	5	4	3	5	20	42
51	5	4	4	3	5	3	24	5	3	5	4	3	5	25	3	5	4	3	5	20	3	5	4	3	5	20	44
52	3	5	3	4	3	5	23	3	5	3	5	3	4	23	3	5	4	2	4	18	3	5	3	4	2	17	40
53	2	4	3	5	4	3	21	4	3	5	4	3	4	23	2	4	3	5	4	18	3	4	3	5	4	19	40
54	3	5	4	3	5	4	24	3	5	4	3	2	4	21	3	5	3	4	3	18	3	5	4	3	5	20	44
55	3	5	3	5	2	4	22	3	5	4	2	4	3	21	4	3	5	4	3	19	4	3	4	3	5	19	41
56	3	4	2	4	3	5	21	3	5	4	3	4	5	24	3	4	5	3	4	19	4	3	5	4	3	19	40
57	3	2	4	3	5	3	20	3	5	4	3	5	4	24	3	5	4	3	5	20	4	3	5	4	3	19	39
58	4	3	4	2	4	3	20	5	3	5	4	3	4	24	3	5	4	3	4	19	2	5	3	4	3	17	37
59	3	4	2	4	3	5	21	3	5	4	3	5	3	23	4	3	5	4	3	19	4	5	3	4	5	21	42
60	3	5	4	2	5	3	22	3	5	4	3	5	4	24	3	5	4	3	5	20	4	5	3	4	5	21	43
61	2	4	3	5	4	3	21	5	3	5	4	5	4	26	3	5	4	3	5	20	3	4	5	3	5	20	41
62	3	5	4	2	5	4	23	3	5	4	4	4	4	24	3	5	4	5	5	22	3	3	3	4	4	17	40
63	3	5	4	3	5	4	24	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18	42
64	3	4	3	4	3	4	21	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18	39
65	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	3	4	4	21	3	5	4	3	5	20	3	5	4	3	5	20	41
66	2	5	3	5	4	3	22	3	5	4	3	5	4	24	2	3	5	3	4	17	3	5	4	3	5	20	42
67	3	5	3	4	5	3	23	3	5	4	3	5	4	24	3	4	3	5	3	18	4	3	5	4	3	19	42
68	2	4	3	5	4	3	21	3	5	4	3	5	4	24	2	4	3	5	3	17	3	4	2	4	3	16	37
69	2	4	3	5	4	3	21	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	19	3	5	4	5	4	21	42
70	3	5	4	3	5	4	24	3	5	4	3	5	4	24	3	5	4	3	4	19	3	2	4	3	5	17	41
71	2	3	5	3	4	4	21	3	3	3	4	4	4	21	4	5	3	5	4	21	3	5	4	3	5	20	41
72	4	2	4	4	3	3	20	3	3	3	5	4	4	22	3	3	3	4	4	17	5	5	4	4	4	22	42
73	2	3	2	4	3	3	17	3	3	3	4	4	4	21	3	5	4	5	4	21	3	3	3	4	4	17	34
74	4	4	4	5	5	5	27	3	4	3	4	5	4	23	4	5	4	5	4	22	3	5	4	3	5	20	47
75	3	5	3	4	3	4	22	3	5	4	3	4	3	22	4	3	3	3	4	17	5	4	4	4	4	21	43
76	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18	40
77	2	3	4	3	3	3	18	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	18	3	3	4	5	4	19	37
78	5	4	4	3	4	3	23	4	4	5	4	3	4	24	4	3	3	2	3	15	2	3	3	3	4	15	38
79	4	4	5	3	4	2	22	4	3	4	2	3	4	20	4	3	2	3	4	16	2	4	3	4	4	17	39
80	4	3	4	4	4	3	22	4	5	4	4	3	4	24	4	3	3	2	3	15	3	4	3	4	5	19	41
81	5	5	5	4	4	4	27	5	4	5	3	5	4	26	5	4	5	4	5	23	4	5	3	5	3	20	47
82	4	4	3	2	4	3	20	3	4	4	3	2	3	19	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	4	17	37
83	5	3	4	3	4	2	21	4	4	5	3	2	4	22	3	3	2	3	3	14	3	4	3	3	4	17	38

Anexo F
Artículo científico

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017”.

2. AUTOR

Br. Raúl Amador Samaritano Figueroa

raulsf04@gmail.com

3. RESUMEN

El objetivo de la presente investigación determinar la relación existe entre el nivel de liderazgo y el clima organizacional que presentaban los trabajadores del Hospital José Voto Bernales, 2017, la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel descriptivo correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 92 trabajadores seleccionados a través por muestreo no probabilístico y la muestra por conveniencia de aquellos trabajadores que desearon participar en el estudio, los resultados evidenciaron que los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017, calificó con 83% de nivel regular, 16% adecuado y 1% inadecuado, el liderazgo en el Hospital Jorge Voto Bernales y por otro lado el clima organizacional fue calificado con 51% regular, 45% bueno y 5% malo con esto podemos afirmar que el liderazgo y el clima del personal no es totalmente satisfecho debido que hay falta de oportunidades para todos, no hay promoción interna de trabajadores y existen contratos temporales, el liderazgo fue medido autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales y finalmente concluyó que existía relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017. Siendo esta relación directa y con correlación de Rho de Spearman=,220* y $p=0.046$ concluyendo que existe relación directa y débil entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, es decir a medida que el liderazgo aumenta o mejora el clima organizacional también aumenta y mejora.

4. PALABRAS CLAVE

Clima Organizacional, liderazgo, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales.

5. ABSTRACT

The objective of the present investigation to determine the relationship between the level of leadership and the organizational climate presented by the workers of Hospital José Voto Bernales, 2017, the research was developed under the quantitative approach and was basic descriptive correlational level, A non-experimental cross-sectional design was applied. The study population consisted of 92 workers selected through non-probabilistic sampling and the sample for convenience, the results showed that the workers of Jorge Voto Bernales Hospital, Lima 2017, rated 83% of the regular level, 16% adequate and 1 % Inadequate, leadership in Hospital Jorge Voto Bernales and on the other hand the organizational climate was rated with 51% regular, 45% good and 5% bad with this we can affirm that leadership and staff climate is not totally satisfied because There is a lack of opportunities for all, there is no internal promotion of workers and there are temporary contracts, the leadership was measured self-realization, labor involvement, supervision, working conditions and finally concluded that there was a relationship between leadership and organizational climate of Jorge Voto Bernales, Lima 2017. Being this relation direct and with correlation of Rho de Spearman =, 220 * and $p = 0.046$, concluding that there is a direct and weak relation ship between the leadership and the organizational climate of the employe es of Hospital Jorge Voto Bernales, that is to say, as leadership increases or improves the organizational climate also increases and improves.

6. KEYWORDS

Organizational Climate, leadership, self-realization, labor involvement, supervision, working conditions.

7. INTRODUCCIÓN

Las prácticas de liderazgo ejercen un efecto sobre el clima organizacional, pero para ello, “se requieren líderes que se constituyan en verdaderos generadores de cambio y transformación social positiva, a través de la culminación del bienestar laboral y la consecuente potenciación del capital social que sustenta a las organizaciones” (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía, 2009, p. 14). El liderazgo es un aspecto importante de la administración, para ejercer un liderazgo efectivo es necesario ejercer una capacidad para ser un administrador eficaz. La investigación se justifica porque estará orientada a brindar un aporte referente a determinar el nivel de liderazgo y el clima organizacional debido con las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales en los trabajadores administrativos Hospital Jorge Voto Bernales. Esto significa: se debe aplicar conocimientos pertinentes sobre la el liderazgo y el clima organizacional en el sector público asimismo esta investigación servirá como fuente de conocimiento y línea base para otras investigaciones en el ámbito del sector público, los estudios internacionales según Serrano (2016) concluyo que el liderazgo influye sobre el Clima Organizacional en las exportadoras de banano en el Ecuador y los antecedentes nacionales fueron según Hernández y Luis (2014) concluyeron que existe relación positiva y altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional obteniendo coeficiente de correlación de $\rho=0,887$ resultando una correlación positiva muy fuerte y según Caparó (2015) concluyo que el liderazgo tiene relación significativa con el clima organizacional, representado por rho Spearman de 0,711 con una correlación alta es decir que a mayor liderazgo existirá un mejor clima organizacional y asimismo la conceptualización de el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de la comunidad humana orientada a alcanzar uno o diversos objetivos específicos, el liderazgo es un talante de la persona que se caracteriza por el desarrollo de una personalidad integral con una raíz y con una visión de mejoramiento del mundo a través del servicio a los demás (Celis y Sánchez, 2012, p. 62). Y el clima organizacional se conoce como el contexto en que los integrantes de una institución viven día a día sus relaciones laborales y que incide en su comportamiento y productividad (Quiroga, 2007, p. 15).

Por tal razón considero que es muy importante el presente trabajo de investigación para el liderazgo es un aspecto importante de la administración, para ejercer un liderazgo efectivo es necesario ejercer una capacidad para ser un administrador eficaz; el rol del liderazgo fomenta el crecimiento y la participación personal, impulsar al desarrollo de habilidades en todos los miembros de la institución (Perdomo y Prieto, 2009, p.35). Y el clima organizacional es un factor de éxito en la empresa o institución, considerando con un ambiente de trabajo atractivo, donde el jefe trata bien a sus trabajadores, con un nivel de comunicación adecuado, con un liderazgo eficiente, repercutirá en las buenas relaciones humanas de sus trabajadores.

Por ello nuestra investigación fue la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017, asimismo Chiavenato definió que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de la comunidad humana orientada a alcanzar uno o diversos objetivos específicos y el clima organizacional es la esencia del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los integrantes de la organización y que influye en su conducta; el ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden motivar determinadas conductas (2014)

8. METODOLOGÍA

El diseño empleado fue no experimental porque se realizó sin manipular las variables, y de corte transversal dado que se recolecto los datos de un solo momento y la muestra estuvo conformado por 83 profesionales hospital Jorge Voto Bernales, que desearon ser parte del estudio de investigación, para la muestra se consideró a trabajadores de mayores de 18 años edad de ambos sexos, el muestreo fue por conveniencia. La técnica utilizado fue la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios de liderazgo con 18 ítems y el cuestionario de clima organizacional de 22 ítems, instrumentos validados por juicio de expertos y se realizó una prueba piloto para la verificación de la confiabilidad del instrumento de medición a través del coeficiente Alfa de Cronbach resultando aceptable el liderazgo 0,932 y el clima organizacional con 0,952, por lo se

considera que los instrumentos son altamente confiables y procede su aplicación a toda la muestra, el procedimiento para la recolección de datos seguirá los siguientes pasos: se inició aplicar los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaborará la matriz de datos, se transformarán los valores según las escalas establecidas y se procedió el análisis de datos se procesó la información al programa Excel para elaboración descriptiva de las características y la elaboración de tablas de frecuencia de la aplicación de los instrumentos obtenidos mediante la estadística descriptiva, y contrastación de hipótesis se realizó mediante la estadística inferencial para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basó en la distribución muestral; debido a que las variables fueron cualitativas, se empleó, la contrastación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de variable cualitativa y la correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 22.

9. RESULTADOS

Finalmente se concluyó el liderazgo percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017, el 83% tuvo un nivel regular de liderazgo, y el 16% nivel adecuado, y un escaso 1% tiene un nivel inadecuado, respecto a las dimensiones la mejor calificada fue la relaciones humanas (68% regular, 28% adecuado y 4% inadecuado) seguido de la capacitación (76% regular, 23% bueno y 1% inadecuado) y por último la comunicación (83% regular, 16% adecuado y 1% inadecuado) percibido por los trabajadores es decir falta que los directivos tomen conciencia y debe crear un ambiente de comunicación y promover las relaciones humanas entre la diversas áreas del Hospital.

El clima organizacional fue percibido por los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, con un 51% nivel regular, 45% consideró nivel bueno y 5% de nivel malo y respecto a sus dimensiones la dimensión mejor calificada fue el involucramiento (44% bueno, 52% regular y 4% malo) seguido de la condiciones laborales (41% bueno, 53% regular y 6% malo), seguido autorrealización (41% bueno, 57% regular, 2% malo) y por último la supervisión

(35% bueno, 58% regular y 7% malo), es decir debe esforzarse los directivos para poder alcanzar el buen ambiente en el entorno laboral.

10. DISCUSIÓN

En la presente investigación los datos encontrados, procesados y analizados evidenciaron que el 83% del personal de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, presentaron un nivel de liderazgo regular, es decir que más del 50% de los trabajadores, perciben que los gerentes le falta llegar hasta los técnicos para poder conocer las necesidades y dificultades que tiene en sus actividades a realizarse en las tareas cotidianas que realizan el trabajador, asimismo coincidiendo con Contreras y Jiménez (2016) quien realizó la investigación titulada: Liderazgo y el clima organizacional en un Colegio de Cundimarca, lineamientos básicos para su intervención, de la Universidad del Rosario, que tuvo como objetivo describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional, concluyó que hubo una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en el Colegio. Como señalaron Robbins y Judge (2013) sostuvieron que el liderazgo se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La partida de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una institución. Sin embargo no todos los líderes son gerente ni tampoco todos los gerentes son líderes (p.368).

Sobre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, resulto que $r = .209$, y $p = 0.058$, con lo que no existe relación entre el liderazgo y la autorrealización, dado que los esfuerzos que realizan cada persona en lograr y realizarse como persona no influye en el liderazgo de cada uno de las personas, en este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona entre el liderazgo y la autorrealización de manera directa, Hernández y Luis (2014) realizaron la investigación titulada cuyo objetivo fue determinar de qué manera se relaciona el liderazgo directivo con el clima organizacional y concluyo existe relación positiva y altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima

organizacional. Como señalo Palma (2004) la autorrealización del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

En el tercer resultado correspondiente a la hipótesis específica 2, en la sé plantea que existe relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, fue $Rho=.244^*$, y $p=0.026$, resulta que hay relación entre el liderazgo y el involucramiento del personal del Hospital Jorge Voto Bernales 2017. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes sin embargo Serrano (2016) realizó la investigación titulada: Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano del Ecuador, tuvo como objetivo analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las empresas exportadora de banano, concluyo que el liderazgo influye sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano. Como señalo Palma (2004) el Involucramiento laboral, es la Identificación con la cultura de la Entidad, los valores organizacionales, compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Respecto a la hipótesis específica 3, existe relación entre el liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, resultado que $Rho =.149$ y $p=0.180$, por tanto resulta que no existe relación el liderazgo y la supervisión, esto porque la supervisión no influye en el liderazgo es decir lo que supervisa al personal que labora en la Hospital eso no afecta en el liderazgo de los directivos, en este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes de manera directa, sin embargo Caparó (2015) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional, concluyó que el liderazgo tiene relación significativa con el clima organizacional, representado por rho Spearman de 0,711.

Respecto a la hipótesis específica 4, existe relación entre el liderazgo y las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, 2017, $Rho=.179$, y $p=0.105$, resultando que no existe el liderazgo y las condiciones laborales. En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no

encontrarse antecedentes que se relaciona entre el liderazgo y condiciones laborales de manera directa, sin embargo Vivar y Vivar (2014) tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y gestión institucional. Como señaló Palma (2004) las condiciones laborales es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Finalmente se considera importante los resultados obtenidos, ya que el líder es la persona más importante de un grupo, con una autoridad natural, capacidad, poder de convencimiento y las decisiones que toma guía a un grupo humano a conseguir sus objetivos previamente establecidos, un buen liderazgo puede favorecer el clima organizacional que existe en la institución, esto conlleva afirmar, que a su vez un mal clima puede crear una pérdida de la productividad en diferentes aspectos o prestar un servicio con bajo nivel de indicadores de desempeño; por ello servirán a otros investigadores como fuente de revisión literaria relacionadas al liderazgo y el clima organizacional.

11. CONCLUSIONES

La relación entre el liderazgo y clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, según los resultados se encontró una la relación directa y débil, en consecuencia a mayor liderazgo esto promueve el clima organizacional entre los trabajadores.

La relación entre el liderazgo y la autorrealización de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, no existe una relación directa, es decir el liderazgo no afecta en la autorrealización de cada trabajador.

La relación entre el liderazgo y el involucramiento de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, resulto una relación directa y débil, esto significa que el nivel liderazgo de los directivos afecta a los trabajadores a involucrarse y seguir normas organizacionales.

El nivel de liderazgo y la supervisión de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, no está relacionado, esto evidencia que la supervisión que realizan los órganos de línea no eleva el liderazgo.

El nivel de liderazgo y las condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima, 2017, no hay una relación, esto significa que el liderazgo no afecta las condiciones laborales de los trabajadores como la nivelación de sueldos, promoción interna en la institución.

12. REFERENCIAS

- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundimarca. Lineamientos Básicos para su intervención*. (Tesis de Maestría, Universidad de Rosario). Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/>
- Caparó, C. (2015). *Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en el Proyecto de Modernización de la gestión de los recursos hídricos- ANA. Lima. 2014*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo).Perú.
- Celis, S. y Sánchez, N. (2012). *El liderazgo distribuido en docentes de una Institución Educativa Escolar Particular*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú.) Perú. Recuperado de www.repositorio/tesis.pucp.edu.pe/pdf
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., y Mejía, C. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud un estudio comparativo*. Acta Colombiana De Psicología, 12
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: McGraw-Hill.
- Hernández, G., y Luis, E. (2014). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de la red N°08 de la Ugel N°06 de Ate Vitarte*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Perú
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. Revista del Departamento de Psicología*. 5, 49-59.

- Quiroga, D. (2007). *Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento Pymes metalmecánicas de Cali*. Universidad de Rosario. Ed. Universidad y Empresa
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (10mo.ed.). México: litográfica Impramex S.A.
- Serrano, B. (2016). *Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano del Ecuador*. Universidad Técnica de Machala. Ecuador. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/banano.html>

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Raúl Amador Samaritano Figueroa, estudiante, del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo., identificada con DNI 16006941, con el artículo titulado:

“El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017”.

Declaro bajo juramento que:

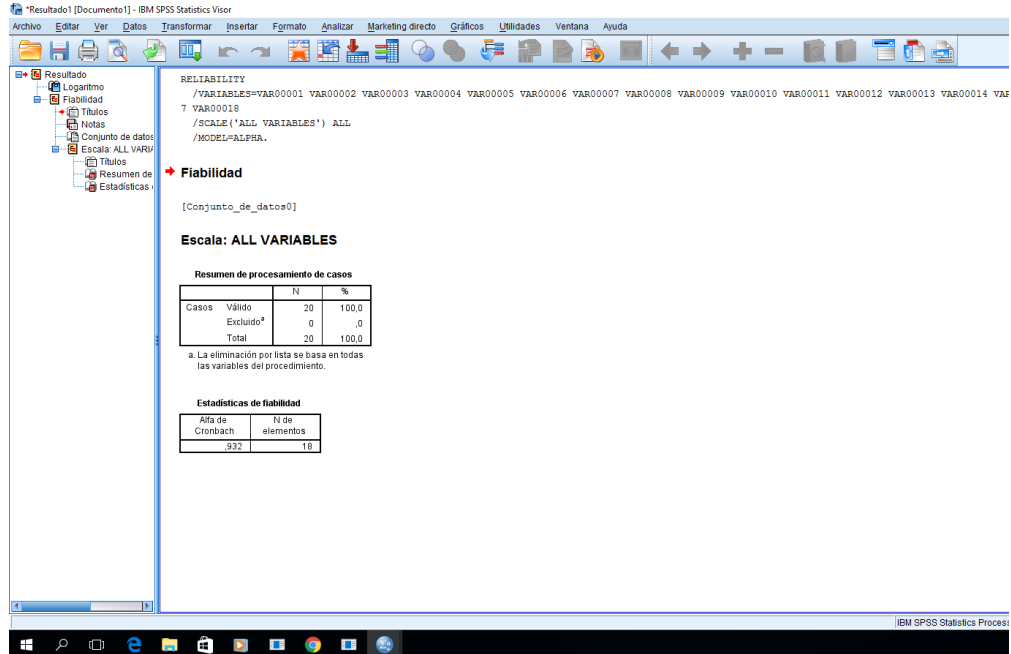
- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 09 de junio del 2017

Br. Raúl Amador Samaritano Figueroa

DNI N°16006941

Análisis de confiabilidad Prueba piloto



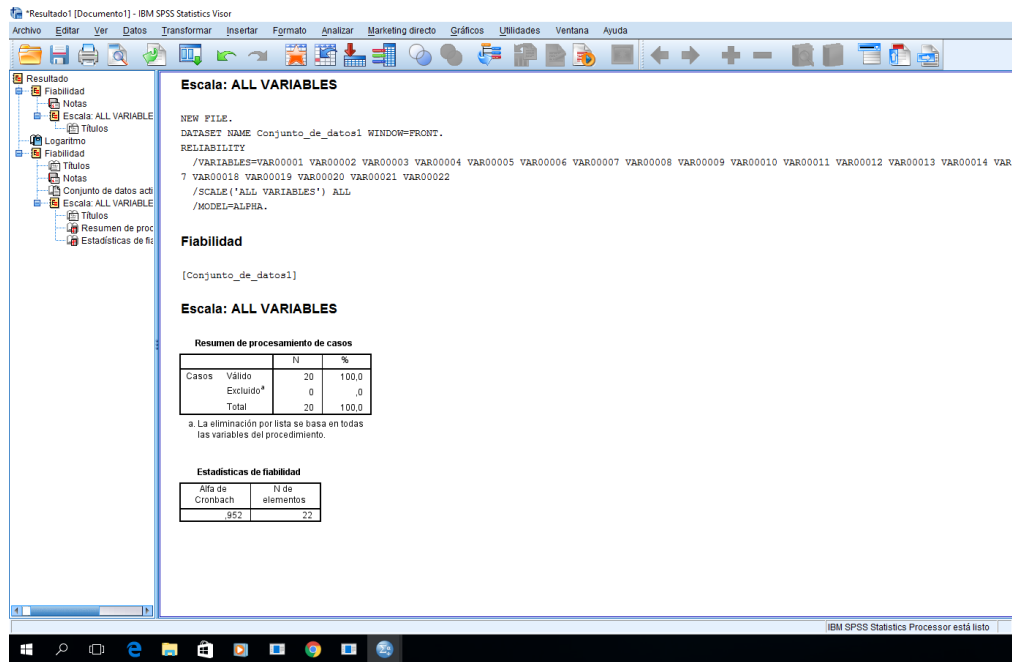
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	18



Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Liderazgo	Involucramiento
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,244
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	83	83
Involucramiento	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,244	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00008
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no para
 - Títulos
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Liderazgo	Supervisión
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,149
		Sig. (bilateral)	.	,180
		N	83	83
Supervisión	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,149	1,000
		Sig. (bilateral)	,180	.
		N	83	83

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00009
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

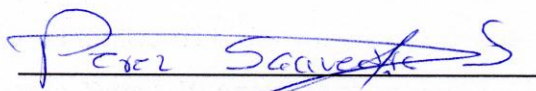
			Liderazgo	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,179
		Sig. (bilateral)	.	,105
		N	83	83
Condiciones laborales	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,179	1,000
		Sig. (bilateral)	,105	.
		N	83	83

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017** del estudiante **Samaritano Figueroa, Raúl Amador**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de junio del 2018



Firma

Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo

DNI: 25601051



**El liderazgo y el clima organizacional de los
trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales,
Lima 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Raúl Amador Samaritano Figueroa

ASESORA:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

Resumen de coincidencias X

23 %

1	repositorio.une.edu.pe	2 %	>
Fuente de Internet			
2	dispace.unifru.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
3	repositorio.unad.edu.co	1 %	>
Fuente de Internet			
4	www.eci.es	1 %	>
Fuente de Internet			
5	repositorio.unjbg.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
6	repositorio.unajma.edu...	1 %	>
Fuente de Internet			
7	valordecapitalhumano...	1 %	>
Fuente de Internet			
8	documents.mx	1 %	>
Fuente de Internet			
9	www.bib.uita.mx	1 %	>
Fuente de Internet			
10	Entregado a Pontificia ...	1 %	>
Trabajo del estudiante			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SAMARITANO FIGUEROA, PAUL AMADOR

D.N.I. : 6006941
Domicilio : Pje. CEFIRO 128 Dpt. 101 - La Victoria
Teléfono : Fijo : 2252204 Móvil : 955884289
E-mail : raul.sf04@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SAMARITANO FIGUEROA RAUL AMADOR

Título de la tesis:

EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE
LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL JORGE VOTO BERNALES - Mayo 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 25-10-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RAUL AMADOR SAMARITANO FIGUEROA

INFORME TÍTULADO:

EL Liderazgo y el Clima ORGANIZACIONAL DE
Los TRABAJADORES DEL HOSPITAL Jorge Voto Bermúdez,
LIMA 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 24 noviembre 2017

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



Pérez Saavedra Segundo Sigifredo