



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

DOMINGUEZ GONZALES Iris Anabel

ASESORES

Dr. NOE GRIJALVA, Hugo Martin

Mg. VARGAS DIAZ Ademar

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

CHIMBOTE- PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Dr. NOE GRIJALVA, Hugo Martin

Mg. REYES BACA, Gino

Mg. VARGAS DÍAZ Ademar

DEDICATORIA

A mis padres que siempre están presente ofreciéndome su ayuda en todo momento, ellos que están dedicados a mí y con su ejemplo me motivan a seguir con las ganas y esfuerzo de darle lo mejor porque se lo merecen por ser los mejores en todo aspecto.

A mi hermano, a mi mejor amiga y familiares quienes son motivos de lucha constante para esforzarme día a día y demostrarles que uno nunca debe dejar de soñar hasta cumplir su meta.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios en primer lugar por darme la fortaleza y la vitalidad necesaria para continuar cada día estudiando.

A mis padres: Donaryre Domínguez Naveda y Elena Gonzales Caballero, mis más grandes tesoros y anhelo de seguir adelante.

A mi hermano Luis Gustavo Domínguez Gonzales, que me motiva y apoya a superarme ante todo.

A mis asesores metodológico y temático por su dedicación, paciencia para guiarnos al éxito a través de sus conocimientos y críticas constructivas.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Iris Anabel Domínguez Gonzales, con DNI N°: 71594224, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chimbote, 17 Setiembre del 2016

Iris Anabel Domínguez Gonzales

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: *“Estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote”*, con la finalidad de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo para obtener el título profesional de licenciado en Psicología. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO:	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	IV
PRESENTACIÓN	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I.INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática:	11
1.2. Trabajos Previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del Problema	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de Investigación:	30
2.2. Variables, Operacionalización	31
2.3. Población y Muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3: Correlación entre estilos de liderazgo y Clima Organizacional.....	36
Tabla 4: Niveles de estilos de Liderazgo.....	37
Tabla 5: Niveles de Clima Organizacional.....	38
Tabla 6: Correlación entre estilos de liderazgo y el factor autorrealización.....	39
Tabla 7: Correlación entre estilos de liderazgo y el factor involucramiento laboral.....	40
Tabla 8: Correlación entre estilos de liderazgo y el factor supervisión.....	41
Tabla 9: Correlación entre estilos de liderazgo y el factor comunicación.....	42
Tabla 10: Correlación entre estilos de liderazgo y el factor condiciones laborales.....	43

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de nuevo Chimbote, se evaluó a 218 colaboradores, mediante la escala elaborada por Egoavil de liderazgo organizacional- ELO, validada en el año 2003 y la escala de Clima Laboral, (CL- SPC), elaborada por Sonia Palma Carrillo en el año 2004.

Luego de la aplicación y dentro de los resultados, se encontraron que no existe diferencias significativas en cuanto a los niveles de estilos de liderazgo, por ello dichos resultados indican que los colaboradores de un hospital del distrito de Nuevo Chimbote, presentan en el estilo de liderazgo generativo punitivo, un nivel promedio con un 47.2% (103), en cuanto al estilo generativo nutritivo un 57.3% (125), presentan un nivel promedio, luego en el estilo liderazgo racional un 47,2% (103) ubicándose en un nivel promedio. Por otro lado en cuanto al estilo emotivo libre un 56.9% (124), presentan un nivel promedio, para el estilo emotivo dócil, el porcentaje es de 40,4% (88), por ello están dentro de un nivel promedio y por último en el estilo emotivo indócil con un 65,6% (143), están en un nivel promedio. Y en el clima organizacional los colaboradores se encuentran en un nivel favorable con un 45% (98). Entonces para la correlación de las dos variables, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras claves: Percepción, estilos de liderazgo, nivel de clima organizacional, colaboradores y directivos.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and organizational climate in employees of a hospital in the district again Chimbote, 218 employees were assessed, using the scale developed by Egoavil leadership organizational-ELO validated in 2003 and the scale of Working Environment (CL- SPC), made by Sonia Carrillo Palma in 2004.

After the application and within the results, significant differences were found regarding levels of leadership styles, so these results indicate that employees of a hospital district of Nuevo Chimbote, presented in the style of punitive generative leadership, an average level with 47.2% (103), regarding the nutritional generative style 57.3% (125) have an average level, then rational leadership style 47.2% (103) being located at an average level. On the other hand on free emotive style 56.9% (124) have an average level for the docile emotive style, the percentage is 40.4% (88), therefore they are within an average level and finally in the fractious emotive style with 65.6% (143) they are at an average level. And in the organizational climate contributors they are in a favorable level with 45% (98). Then for the correlation of the two variables, the Spearman's rank correlation coefficient was applied, showing within results correlate with two styles of leadership with the nutritional generative style ($r = 0.57^*$) and the docile emotive style ($r = -0.48^*$).

Keywords: Perception, leadership styles, level of organizational climate, employees and managers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

Hoy en la actualidad el éxito de los colaboradores de una empresa, es el producto que se ve reflejado por el trabajo que ha desarrollado el líder, con el propósito principal de que sean ellos los que conozcan e identifiquen sus fortalezas y debilidades, para alcanzar resultados productivos con el menor desgaste posible. (Gil, 2015)

De acuerdo a la figura del líder, podemos decir que no basta solo un puesto o un nombramiento, también este debe ser efectivo, responsable, productivo y coherente con el estilo que desempeñe, sino pasa a ser un elemento sin credibilidad para la organización. Así lo demuestra una encuesta realizada por la nueva Talent Survey. Según los resultados, a pesar de que es importante saber ser líder, y viéndose que existe lo contrario, entonces no existe un buen liderazgo para que sea este efectivo y aporte mejoras a la organización. (Franco, 2011).

En cuanto a la población, es una elección importante para la investigación, ya que al ser un hospital, cada uno de los colaboradores cumple una función primordial y eficiente, la cual es velar por el bienestar de los clientes, para ello no solo basta estar motivados, sino también ser guiados como un equipo de trabajo competente, dentro de un estudio se pudo determinar que existe quejas, incomodidades por parte de las personas que acuden a estos centros de salud, en especial en hospitales y clínicas, por el poco cuidado y atención al cliente. (Araujo ,2014).

Cuando se habla del clima organizacional tal y como menciona, Fischman (2005), se puede considerar que el clima es un estilo de conducta organizacional, teniendo como propósito determinar cuál es la percepción y grado de impacto dentro de la organización, para ello las dos variables estudiadas son de suma importancia ya que en los últimos tiempos, se ha identificado estos temas como un eje principal de investigación.

En cuanto a las variables de estudio que son los estilos de liderazgo y clima organizacional, vienen afectando el rendimiento laboral ya sea por falta de compromiso, o identificación con la misma empresa, por ello la labor que cumplen los colaboradores de nuestro sistema de salud, viene a ser primordial para que ellos como trabajadores puedan sentir un ambiente adecuado, en el lugar donde trabajan, sería apropiado que para mejorar esta problemática principal se considere que bajo la supervisión de jefes se lograra que el resultado del desempeño y colaboración por parte de los colaboradores sea mucho más productiva, como lo menciona Guillén, et al. (2000), el clima hace mención a las cualidades permanentes de un entorno laboral, las cuales son tanto percibidas como vivenciadas por los miembros de una organización y estas se basan en el comportamiento dentro del trabajo, por ello el tipo de liderazgo que predomina en la organización va a verse reflejado en cómo cada colaborador se comportara y como está su estabilidad emocional y cómo influye en sus ganas de crecer profesionalmente.

De acuerdo con Ahumada (2004), el contexto en el que se insertan las organizaciones durante las últimas décadas, se ha caracterizado por cambios discontinuos e impredecibles, por lo tanto es evidente que en las empresas, el ambiente que existe va relacionado al tema del liderazgo, porque cada vez más la teoría nos muestra que el buen ejercicio de éste constituirá que "uno de los elementos más representativos de la dinámica que caracteriza el ser y el que hacer organizacional actual", sea mejor en todo lo potencial centrado en la atención y rendimiento laboral, dentro del análisis se puede notar claramente que en el Perú una de las muchas dificultades o carencias es que empresas tanto públicas como privadas no se preocupan por la estabilidad y percepción adecuada de sus colaboradores, para ello dicha investigación se tomó en cuenta la necesidad de la población investigada y de abarcar un análisis tendiente a explicar ciertas características propias del aspecto organizacional.

Ante todo lo expuesto se desea informar cómo afecta un deficiente liderazgo y esta como repercute en el clima organizacional, tal como lo menciona Robbins (2004), la ausencia o evitación del liderazgo o una mala gestión del

liderazgo, vale decir, que se ve reflejado en el impacto del ambiente laboral, por ello no siempre las relaciones con sus compañeros de trabajo y jefe son como uno desearía, porque es inevitable que no exista algún tipo de conflicto que bien afecta o ayude a mejorar las relaciones con los demás integrantes de la organización.

1.2. Trabajos Previos

Castagnola (2014), realizó en su investigación sobre el clima y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito del Agustino – UGEL 05-2014, demostrando la relación significativa entre estas dos variables, según el análisis del compromiso por sexo no existe diferencias entre varones y mujeres, por lo tanto se deduce que el nivel de compromiso no depende del género, es entonces que analizando el clima por sexo de docentes varones se nota que se presentan mejores evaluaciones que las docentes mujeres. Donde se deduce que los varones tienen más predisposición para lograr un clima favorable, ante ello el análisis de varianza del compromiso organizacional por nivel educativo no muestra diferencia alguna, entonces los docentes de la muestra no implican mayor índice en el compromiso organizacional.

Chiang, Gómez & Salazar (2014), realizaron un trabajo de investigación en Chile, la cual tuvo como título: Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile, el objetivo de dicha investigación fue analizar la relación entre las dos variables mencionadas, para lograr el objetivo se desarrolló un estudio transversal, descriptivo y correlacional, para ello se trabajó con 242 docentes de instituciones públicas y privadas, entre las pruebas utilizadas se trabajó con el cuestionario de 36 ítems desarrollado y validado por Chiang y Salazar, quienes se basaron en la teoría situacional de Hersey y Blanchard, así también el segundo cuestionario que sirvió para medir el nivel de satisfacción laboral se trabajó con un cuestionario de 42 ítems, dentro de los resultados de dicha investigación se encontró que existe correlación estadísticamente significativa, existiendo niveles bajos o moderados entre los estilos de liderazgo y los factores de satisfacción laboral.

Para ello Caballero y Carrasco (2012), realizaron un estudio sobre inteligencia emocional y el clima organizacional en los colaboradores, el diseño utilizado fue no experimental, trabajando con una muestra de 100 trabajadores de ambos sexos, entre 20 y 50 años, llegando a concluir que el 18% de los colaboradores se encuentran con un coeficiente adecuado de 20% que son los que perciben un clima favorable, por ello dentro de los resultados obtenidos, se ha evidenciado que la inteligencia y el estado emocional de cada colaborador influye en diferentes aspectos para que los colaboradores de la organización puedan laborar con toda la tranquilidad necesaria, permitiéndoles desenvolverse productivamente, eficientemente y sobre todo cumpliendo las metas que la organización requiere, para ello el clima de la organización no se verá afectada.

Castillo y Vásquez (2012), investigaron el Mobbing y clima organizacional, trabajando con una muestra de 157 colaboradores de ambos sexos, para ello se obtuvo como resultado que el 45.2% de los colaboradores presentan un nivel medio de Mobbing y un 29.3% perciben un nivel desfavorable del clima organizacional, además dentro del análisis que se realizó se encontró que existe una correlación moderada y altamente significativa en las dos variables estudiadas. Por lo que quiere decir que existe hostigamiento laboral dentro de la población, es entonces que se ha visto afectada el clima organizacional, generando que no exista un clima adecuado, este puede verse repercutida no solo en el trabajo de los colaboradores, sino también en la organización por todos estos hechos causados, que incluye a las personas que están dentro de ella.

Caro (2012), realizó un estudio denominado: Liderazgo y su relación con el nivel motivacional del personal del área de servicios de la empresa Trabajos Marítimo S.A. Filial Chimbote 2012, la cual se trabajó con 21 trabajadores, utilizando el Test de necesidades Psicosociales de Bonnet. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, llegando a concluirse que en los tres factores motivacionales se presentan en un nivel medio al (81% y 76%), y la de logro a un nivel bajo de 81%, por ello la relación que existe entre las variables de estudio de liderazgo y motivación es altamente significativa, porque es de considerarse una clave para el éxito de las metas organizacionales.

Castro (2012), realizó un estudio que tuvo como nombre, influencia del clima en el síndrome de burnout, en una empresa de producción en Quetzaltenango, dentro de sus principales resultados del estudio se encontró que la apreciación que tienen los colaboradores sobre el clima organizacional, interviene en el desarrollo de síntomas de estrés, mismo que puede alcanzar el grado de presentar síndrome de burnout, para finalizar dentro de la conclusión se encontró que un 34% de los encuestados coincide que el clima organizacional que se maneja en la empresa es apto y un 12% presento un índice considerable de padecer síndrome de burnout.

Moya (2011), realizó un estudio no experimental de tipo descriptivo correlacional en Lima, que se basó en la influencia del liderazgo en el clima organizacional, trabajando con 95 docentes y directivos cuya muestra fue de 90 docentes, utilizando el instrumento de Likert, dentro de la prueba estadísticamente existe una correlación de un 95% de probabilidad. Así también se concluyó que el 95% de liderazgo influye significativamente sobre el clima organizacional de la institución “Soberana orden Militar de Malta” del distrito de Villa María de Triunfo.

Armas (2010), realizó un estudio que lo denomino como Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la editorial Vallejiana de la Universidad Cesar Vallejo, sus objetivos fueron determinar el perfil editorial Vallejiana, la población investigada fue de 36 personas que conforman la editorial, dentro de los resultados se encontró que los colaboradores se sienten identificados con la institución y con el tipo de trabajo que están desarrollando, por ello que cada factor que incluye dentro del ambiente de trabajo es primordial, para ello se concluyó que el tener en cuenta que cada colaborador sienta que forma parte de la empresa, y sobre todo que se acepta sus opiniones, sugerencias, ellos sentirán un cierto grado de apoyo dentro de su organización, y que mejor si estos factores son potenciados para verse reflejados en el desempeño del colaborador.

Según Ruiz (2010), dentro de su investigación: Propuesta de estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Costa Gas Chiclayo”, tuvo como propósito elaborar propuestas que permitan mejorar el clima organizacional,

para ello se utilizó la herramienta de recolección de datos que es la escala CL-SPC, que sirvió para medir el clima organizacional, dicha encuesta fue aplicada a 50 colaboradores, dentro de los resultados se obtuvo que el personal está desinformado acerca de la misión, valores de la empresa, por lo que se encontró como resultado el poco conocimiento de las responsabilidades del puesto de trabajo que realizaban, por ello los colaboradores demostraban sentirse descontentos, pues consideraban que al no brindarles la información necesaria sobre su desempeño, es no tener la confianza de ver su avance dentro de su área de trabajo, finalmente también se concluyó que la remuneración en la empresa es poco atractiva no cubriendo todas las necesidades de los colaboradores.

Según Espejo (2009), dentro de su investigación de los tipos de liderazgo en directivos de las instituciones educativas nacionales y particulares del distrito de Nuevo Chimbote, trabajó con el tipo de investigación descriptivo comparativo, realizando así la aplicación de la escala de Liderazgo Organizacional (ELO) a 130 directores de las instituciones educativas nacionales y privadas, teniendo como objetivo demostrar que la prueba utilizada es válida y confiable, además de captar el interés de las autoridades con el propósito de gestionar mejores cambios, para ellos los resultados que se encontraron fue que el tipo de liderazgo predominante en las instituciones nacionales fue el generativo nutritivo con un 89.3%, y en los directores de instituciones educativas particulares el de tipo de liderazgo emotivo indócil, representando un 71.9% no generativo punitivo en los directores de la institución investigada.

Según Morales (2008), efectuó el estudio sobre liderazgo desempeño docente, trabajó con una muestra de 236 docentes, 525 alumnos de 4 instituciones públicas y su principal objetivo fue poder determinar si existía alguna correlación entre las variables propuestas, por ello dentro de sus conclusiones se encontró que si existe una relación positiva entre las variables mencionadas, por ello finalizó concluyendo que de acuerdo a cada factor se realizó la correlación, y se encontró que existe un alto nivel de significancia logrando establecer que a mayor liderazgo, mayor será el desempeño docente, permitiendo que sea el adecuado.

Orellana (2008), investigo acerca del clima organizacional y desempeño docente, el cual se realizó con la finalidad de conocer si hay relación en la apreciación del clima organizacional, para ello se trabajó con una muestra de 80 docentes de la Universidad Alas Peruanas, es así que dentro de los resultados se puede evidenciar que los docentes de la universidad Alas Peruanas tienen una percepción alcanzando un 69.8% que indica que existe un buen clima organizacional, y un 40.2% de docentes de la Universidad Federico Villareal, tienen una percepción de un clima adecuado, de acuerdo al análisis de la investigación se puede decir que se encontró que el ambiente de trabajo es adecuado, generando que cada docente pueda desempeñarse de manera más eficiente logrando resultados inmediatos y productivos, aportando a la mejora como profesionales dentro de la organización.

Según Zamora (2007), realizó una investigación sobre liderazgo y cultura organizacional, trabajando con 10 instituciones educativas, así también trabajo con una muestra de 380 directores, utilizando los instrumentos, las cuales fueron creadas y elaboradas por el mismo autor, para ello dentro de sus resultados obtenidos se llegó a concluir que en las instituciones educativas, la cultura se encuentran en un proceso de que se pueda afianzar, es decir que lo tomen en cuenta dependiendo del nivel de liderazgo que los mismos directivos ejerzan, de tal motivo el autor concluyo afirmando que los colaboradores de la organización podrán sentir y compartir la cultura con todos, creando mejores relaciones y aumentando el nivel de gestión de liderazgo, siempre y cuando la gestión sea la adecuada para todos.

Para Corona (2006), el realizar un estudio, en el que busca determinar la influencia de liderazgo sobre el clima organizacional, trabajo con una muestra de 220 docentes, para ello dentro de sus principales resultados, obtuvo que el tipo de liderazgo que predominaba era el liderazgo autoritario que generara un clima organizacional no adecuado, viéndose reflejado que no existía productividad que aportara mayor eficiencia docente, por otro lado dentro de los resultados se determinó que el liderazgo democrático relacionado al clima generaba mayor participación e innovación en los docentes. Por ello se finalizó que existe una alta

correlación entre el liderazgo autoritario y clima organizacional explotador, para esto se verá reflejado en aspectos como un ambiente tenso, con colaboradores poco motivados para laborar de forma entusiasta

Escorihuela (2003), realizó un estudio en la Escuela de Aviación Militar con el objetivo de determinar el clima organizacional en las unidades educativas de la Fuerza Aérea Venezolana, que permita recabar la información, sobre aquellos factores que pudieran estar influyendo en él, el estudio fue realizado en una población militar integrada por oficiales y sub-oficiales y aerotécnicos de la Escuela de Aviación Militar. El estudio concluyó que no se evidenciaban mayores problemas en clima organizacional en la Escuela de Aviación Militar, las deficiencias encontradas se derivan de una falta de motivación con el personal por considerar que el desempeño demostrado por ellos, no es debidamente evaluado y recompensado, por pensar que los sueldos devengados no se corresponden con el esfuerzo demostrado en el trabajo, el pensar que no todos son premiados de la misma forma. Concluye el autor de la investigación que también otro factor que influye en la fuente del sentirse insatisfechos en el trabajo, es por la cantidad de roles que cumple el profesional militar, especialmente los oficiales que además de sus cargos respectivos, tienen otros que lo apartan de sus verdaderas responsabilidades y funciones. Por último concluye expresando que se evidencia el alto incremento de las motivaciones al logro, ya que este personal encuentra oportunidades de poder desarrollar sus aptitudes y progreso personal, de igual manera se aprecia una alta motivación de afiliación por cuanto se sienten orgullosos de pertenecer a la Escuela y se identifican con ella.

Águila & Morales (2003), en su investigación, estilos de pensamiento, tipos de estilos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios, de la universidad Cesar Vallejo Piura. Se utilizó una muestra de 100 docentes, aplicándoles los cuestionarios de Estilos de pensamiento de Sterberg y Wagner forma A, la escala de estilos de liderazgo organizacional (ELO) y el cuestionario de estilos educativos. Se concluyó que existe un predominio judicial con un 47%, se destaca también la forma jerárquica del estilo de pensamiento en un 55%, en cuanto a los estilos de liderazgo se obtiene una tendencia racional con un 49% y

un porcentaje más bajo lo obtiene una tendencia racional con un 49 % y el porcentaje más bajo lo obtuvo el estilo generativo punitivo con un 1%, en cuanto a los estilos educativos predomina el estilo asertivo con un 93% y un 4% del tipo exhibicionista.

Ramos & Vásquez (2000), realizaron una investigación titulada: Estilos de liderazgo de los directores en la valoración de las tareas típicas en centros educativos estatales y no estatales de educación primaria de la provincia de Trujillo, la investigación fue de tipo correlacional, trabajándose con 134 directores con una muestra al azar de 72, en el cual se utilizó el cuestionario sobre estilos de gerencia, llegando a obtener como resultados que los estilos de liderazgo que predominan en los directores es el democrático, por lo tanto cuando existe el tipo de entrevistas periódicas con los mismos docentes de su trabajo es cuando valoran más lo que realizan en su labor diaria.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En el transcurso de la historia, el termino de liderazgo ha tenido mucha importancia en las organizaciones, ya sea sociales, políticas hasta incluso militares, de acuerdo con los autores (Juárez y Contreras, 2012, p.48), mencionan que de igual forma el liderazgo siempre ha sido un tema debatido en personas y para reconocidos en los negocios, que sin duda para llegar a ser un líder se necesita más que saber mandar, hay que saber ser un buen generador, brindando un valor agregado a la organización, de tal sentido que los lideres iniciaran un proceso de adaptación permitiendo ser más flexibles en muchas circunstancias, que se presentan en la organización.

Así también Noriega (2008), desde la perspectiva del liderazgo, menciona que ser líder no es fácil, ya que la persona debe ser capaz de tener muy buena comunicación y capacidad de integración, porque se puede lograr que los miembros de la organización liberen su energía para el logro de un objetivo común, de igual forma, la comunicación cumple un rol protagónico e esencial, pues permite transmitir lo que está en dentro de cada colaborador, permitiendo acciones eficientes en forma conjunta y si algún tipo de problema, es entonces

que ya al haber potenciado el lado líder, el trabajo será a diario, porque está en él encargarse de que los colaboradores sientan la pasión por la misión, en la acción, valores de la organización con el fin de transformarlos como buenos trabajadores destacando la mejor influencia para lograrlo.

Según Egoavil (2005), el liderazgo implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal, mostrando sus habilidades y competencias para dirigir un grupo, por ello dentro de sus funciones de dirección, está saber ser responsable, y ejercer de manera correcta e grupo a su cargo, por ello el autor nos da un concepto claro del liderazgo, que más que ser una característica general de un individuo, resulta ser la confrontación de las características y habilidades del individuo con las que una situación específica requiere de un líder.

El liderazgo no se define solamente en función al tipo de interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional, así encontramos a los Lideres Generativo Punitivo (G P), Generativo Nutritivo (G N), Racional (R), Emotivo Libre (E L), Emotivo Dócil (E D) y Emotivo Indócil (E I), (Egoavil, 2005).

El primer estilo de liderazgo que es generativo punitivo (GP), quiere decir que el líder se preocupa por la producción que se da en la organización, es posesivo e inflexible, exigente, generando presión en el grupo y las decisiones que toma, no son anunciadas para que lo colaboradores estén informados de algún tipo de cambio dentro de la empresa, así también en el Liderazgo generativo nutritivo (GN), el líder se caracteriza por buscar que el grupo trabaje bien, dándoles la confianza mientras comprueba que los progresos de su grupo es seguro, por otro lado en el Liderazgo racional (LR), el líder se caracteriza por dejar que su grupo avancen en su ausencia, es decir que ellos sean los que tomen las decisiones de realizar algún cambio en su trabajo, por ello estos líderes son considerados como competentes y amistosos con su grupo. Con respecto al Liderazgo emotivo libre (EL), el líder hace lo que siente, muchas veces se expresa con inseguridad sobre su éxito, así también aspira ser un líder racional. En

cuanto al estilo de Liderazgo emotivo dócil (ED), el líder presenta un grado de vergüenza en ellos mismos y los sentimientos de culpa se apoderan de ellos, por lo que no asume autoridad dentro de su grupo, y por último en el estilo de Liderazgo emotivo indócil (EI), el líder hace lo contrario de lo que dice, muchas veces se dejan llevar por el rencor, celos, por ello son sus colaboradores que trabajan cuando él está presente.

Por su parte Carrasco (2006), menciona que un líder es aquella persona que posee la habilidad para influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución, si buscamos elementos comunes en estas cuatro definiciones se puede afirmar, que un líder es aquella persona: primero influye en los demás, y segundo, tiene seguidores, ahora bien, recordemos que aun la persona más introvertida puede influenciar a miles de personas en el transcurso de su vida, entonces no se trata de si tiene influencia en pocas o muchas personas, sino como usar esa influencia para provocar un mayor impacto, alcanzar las metas y los objetivos que se persiguen.

Un líder puede ser elegido, designado o surgir en un momento dado en una situación particular, nos interesa en el ámbito organizacional los tipos de líderes que incluyen: al líder formal y al líder informal: En el líder Formal, es aquel que se designa por una autoridad, la cual otorga al líder responsabilidad de dirigir y orientar a un grupo, este tipo de líder no es siempre el que ejerce el liderazgo; ya que la mayoría de las veces no cubre las necesidades de los miembros del grupo o no concuerdan los objetivos, siendo entonces cuando el grupo mismo supe esas necesidades que no son cubiertas por su líder formal y es aquí donde puede surgir el líder informal.

Líder Informal, es aquel que el grupo designa, influye y persuade de una forma natural y ejerce el liderazgo no por autoridad o jerarquía, sino por su naturaleza de dirigir, este líder busca la participación voluntaria de sus seguidores, en contraposición con el líder formal que en determinado momento o situación puede obligar a sus subordinados al cumplimiento de sus responsabilidades.

Cabe mencionar que existen teorías con respecto al liderazgo, entre ellas está la de los rasgos, tal como lo describe el autor Stodgill (2002), la teoría se ocupa en analizar si los líderes se diferencian de sus seguidores en cuanto a rasgos de su personalidad y características psicológicas, algunos aspectos que están relacionado a las capacidades del liderazgo son:

- Rasgos Físicos, tales como energía, apariencia, altura.
- Inteligencia y habilidad que corresponden a la destreza, poder de retención y captación.
- En la personalidad, la adaptabilidad, agresividad, entusiasmo, confianza en sí mismo, seguridad y dedicación.
- Relacionado a la tarea, está la capacidad de iniciativa, persistencia, creatividad y ejecución de tarea y motivación.
- En lo social, como la cooperación, habilidad administrativa, habilidad interpersonal, social, manejo de grupo, imparcial ante los problemas que se presentan dentro de su grupo de trabajo.

En cuanto a la teoría conductuales el autor Robbins (2002), menciona que en oposición a la teoría de rasgos se promovió en las investigaciones una visión dirigida a estudiar las conductas propias de los líderes, por ello se puede encontrar que dentro de esta teoría básicamente está relacionada con los patrones de conducta del líder, llegando a promover o aprender mediante programas de entrenamiento de liderazgo, la posibilidad de contar con más líderes si estos son bien potenciados y reforzados. Para ser corroborado mediante una investigación de estudio se buscó identificar las dimensiones independientes de los comportamientos del líder, comenzando primero por una lista que explican gran parte de cómo debe ser la conducta del líder, estas fueron elaboradas por los propios subordinados, para ello en la recopilación de datos se trabajó con los investigadores de la Universidad de Ohio, desarrollando el cuestionario de descripción del comportamiento del líder (CDCL), es entonces que dentro de la investigación se alcanzó a describir que el grado de comportamiento es el punto vital de cada líder, implicando la admiración por parte de sus subordinados con la finalidad de que estos se conviertan en sus seguidores ante cualquier evento de trabajo.

Para Palomo (2004), el enfoque de contingencia, es más efectivo porque permite que se pueda ver los rasgos y conductas de los colaboradores, es decir, es la manera de identificación con la organización por parte de los colaboradores, por ello será más transparente y objetiva en el ámbito organizacional, la cual vienen a ser un estilo efectivo para cualquier situación que se presente en la organización, logrando fusionar dos elementos primordiales para alcanzar la meta planteada.

Con respecto a la teoría contemporánea, Palomo, (2004), da a conocer los atributos del liderazgo, entre ellos: liderazgo carismático, transaccional, comparado con el transformacional, dado que las personas naturalmente tienden a adjudicar a toda causa un efecto lógico, en otras palabras cuando ocurre algo se lo atribuimos a algo, en el caso del liderazgo las teorías plantean que el mismo es un atributo que las personas adjudican a otra. Para tener más claro acerca de estos tipos de liderazgo, según el autor, el líder carismático son personas que son poco convencionales, seguros de sí mismo, muy comprometidos con la meta, compartiendo este sentimiento con su grupo de trabajo.

Por ello prácticamente todas las teorías de liderazgo se basan en las conductas de sus líderes, por lo cual quedan enmarcadas dentro de lo que se denomina liderazgo transaccional, que va más de las interacciones de grupo, solo se preocupa por que se cumpla lo que se ha planteado, pero existe otro tipo de liderazgo denominado transformacional que es superior a todos los descriptivos y que proporciona a sus liderados la capacidad de cuestionar también los puntos de vista establecidos por el líder.

En cuanto al clima organizacional, según la autora Palma (2004), menciona que el clima organizacional es la apreciación que los colaboradores sienten dentro del ambiente laboral, por lo cual se establece como un factor diagnóstico que sitúa actividades preventivas y correctivas, así mismo menciona que el concepto de clima viene a estar relacionado con la motivación, porque así el trabajador trabajara de manera más eficiente, ya que influye mucho el ambiente de trabajo, el trato que se le brinda, logrando obtener la satisfacción en los colaboradores, y

como resultado existirá mayor intervención entre las personas que se encuentren laborando en la organización.

Así también Palma (2004), considera a 5 factores dentro del clima organizacional, entre ellos tenemos:

La Autorrealización, que es un indicador importante en el desempeño de trabajo, la cual es la percepción y sentimientos de agrado positivos que percibe el colaborador por el hecho de realizar un trabajo, permitiéndoles la oportunidad de crecer profesionalmente, Respecto a Involucramiento Laboral, es un indicador para determinar cómo los colaboradores se involucran con su puesto de trabajo, ver si ellos están cumpliendo con sus labores, y como es su grado de identificación con la empresa, si invierten tiempo y energía para desempeñarse de manera adecuada y eficaz. En cuanto a la supervisión, estas son las apreciaciones que los mismos colaboradores tienen, en cuanto a la supervisión de su trabajo, si es que existe algún tipo de monitoreo, guía, sugerencias de acuerdo a su avance en actividades dentro de la empresa. Así mismo en cuanto a la comunicación, es el grado de fluidez de manera clara, concisa que el colaborador tiene a través de la información que la empresa le brinda, por ello todo lo que se le sugiere o explica es para mejorar la atención al usuario y/o cliente de la misma empresa. Respecto a las condiciones laborales están relacionadas con la satisfacción de los colaboradores que sienten dentro de su entorno y las condiciones generales que se le brinda para llevar a cabo y cumplir sus actividades que le sugiere el puesto, para ello contar con los recursos, materiales, implementos, tecnología con un buen funcionamiento permitirá que el colaborador no se sienta frustrado con la posibilidad que en un futuro pueda sufrir de estrés laboral.

Según el autor Brunet (2002), nos habla del clima organizacional que es considerado como una medida perceptiva de los atributos organizacionales y está definida como una serie de características que: a) son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que b) pueden ser deducidas según la forma en la que, la organización y/o sus unidades (departamentos) con sus miembros y con la sociedad. En este caso, son las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir percepciones, para ello menciona que hay varios tipos de clima que a continuación se presentan:

Con respecto al Sistema I- Autoritario explotador, viene a ser la particularidad que solo la dirección pueden tomar decisiones para algún tipo de cambio en la organización, y es aquí donde se puede ver claramente que no existe algún tipo de confianza con los colaboradores, ni se toma en cuenta alguna sugerencia por parte de ellos.

Dentro del Sistema II - Autoritarismo Paternalista, en este tipo y dirección si existe el apoyo y participación de los colaboradores, pero las decisiones son siempre tomadas por los directivos, así también la organización tiene que emplear estrategias para motivar al empleado, y esta se vea en el resultado de su desempeño laboral.

En el clima de Tipo Participativo, se encuentra el Sistema III- Consultivo, aquí existe mucha confianza, la cual es notable cuando se escucha las opiniones de los colaboradores, es decir, estos miembros de la organización tienen el poder de sugerir alguna mejora, cambio, propuesta con la finalidad de incluirse dentro del grupo, porque es considerado saber que son parte del mismo grupo de trabajo.

En el Sistema IV-Participación en grupo, se puede determinar que las decisiones son tanto de colaboradores, como de directivos, por ello la diferencia es que la relación entre los miembros de la organización es la más saludable para todos, porque existe la igualdad, compromiso, mejorando así las relaciones e integración de colaboradores con sus jefes.

Para profundizar más los autores como Busto y Miranda (2001), señalan que el concepto de clima organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que se puede resaltar:

- El clima se refiere a las características principales del medio ambiente de la organización, es decir las características tanto externas como internas, ya que estas son percibidas de manera directa e indirecta por los miembros que se desempeñan en este ambiente de trabajo, lo último que se ha mencionado va a determinar de tal manera como cada miembro tiene una percepción distinta del medio en el que se desenvuelve y como esto repercute dentro de sus actividades laborales.
- El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de los colaboradores, estas se pueden dar por varias razones entre ellas: Rotación o reducción de personal, descuento en salarios, poca motivación, frustración por las condiciones de su área de trabajo, está en la propia organización que esto no afecte al personal, si desde ahora emplean mejores estrategias para mantener a todo el personal contento.
- Así también el clima influye en la forma de cómo cada colaborador se siente dentro de su organización, por ejemplo si un colaborador percibe un clima hostil, tenso, tendrá tendencia a comportarse defensivamente, provocado que las relaciones interpersonales se vea afectada para él, por ello hay que tomar en cuenta tal y como menciona el autor que el clima parte a ser el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a cada trabajador de una organización.

Cabe mencionar que el autor Rodríguez (2004), habla dentro de sus enfoques del clima organizacional, que es un tema que si bien lo planteo dentro del comportamiento organizacional, es para que estas ejerzan de manera resaltante en las empresas, entre sus principales enfoques menciona los diferentes enfoques catalogando desde tres perspectivas el clima organizacional:

Perspectiva objetiva o realista: El clima consiste en la descripción de las características de la organización, que diferencian a unas organizaciones de

otras, son relativamente perdurables e influyen en la relación de las personas con el medio laboral.

Perspectiva fenomenológica o subjetiva: Se considera al clima como un atributo de las personas, es de carácter subjetivo y su origen está en las percepciones que tienen los sujetos acerca de las diferentes características del contexto laboral. Se pone el énfasis, pues, en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización.

Perspectiva interaccionista: vinculada a las relaciones interpersonales e interambientales, por lo que se considera que el clima consiste en las percepciones personales globales que reflejan la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos.

Por otro lado Montalbán (2003), hace mención que las condiciones que son utilizadas para poder medir de cierta manera el clima organizacional, primero se tiene que trabajar con una evaluación, es decir contar con un estudio profesional para poder diseñar el procedimiento de dicha evaluación y atender las necesidades que requiere la organización. Dentro de los aspectos que el autor sugiere tenerlos en cuenta es poder realizar una evaluación preliminar el clima organizacional, es decir que los colaboradores de acuerdo a su propio criterio, respondan de manera voluntaria lo que se le pregunta, con la finalidad de saber que mejorar dentro de la organización.

De acuerdo a lo que se encuentra dentro de la medición del clima organizacional, se tiene que identificar si estos problemas son críticos para realizar el estudio profundo con las personas especializadas.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote?

1.5. Justificación del estudio

- La investigación servirá para reflexionar sobre la importancia de las variables y ver como las personas pueden interesarse por el tema.

- En cuanto a los resultados se desea tomar decisiones de mejoría para que la organización no se vea afectada y los colaboradores mejoren su calidad de vida en el trabajo y puedan desempeñarse de manera adecuada.
- Esta investigación se ha tomado con la finalidad de determinar cómo se encuentra el poder de liderazgo ejercido en la población.
- En esta investigación se va a conocer como se presenta los estilos de liderazgo en la población investigada y determinar de qué manera interviene en la percepción de los colaboradores del sector público de salud.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_G: Existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Hipótesis Específicas:

H_{e1}: Existe relación entre los estilos de liderazgo y autorrealización en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

H_{e2}: Existe relación entre los estilos de liderazgo e involucramiento laboral en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

H_{e3}: Existe relación entre los estilos de liderazgo y supervisión en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

H_{e4}: Existe relación entre los estilos de liderazgo y comunicación en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

H_{e5}: Existe relación entre los estilos de liderazgo y condiciones laborales en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación que tienen los colaboradores entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

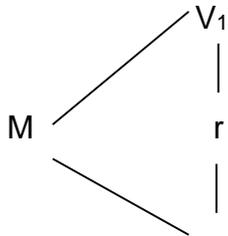
Específicos:

1. Identificar los niveles de los estilos de liderazgo en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.
2. Identificar los niveles del clima organizacional en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.
3. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y Autorrealización en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.
4. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo e Involucramiento Laboral en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.
5. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y Supervisión en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.
6. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y comunicación en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.
7. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y condiciones laborales en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

II. METODO

2.1. Diseño de Investigación:

Hernández, Baptista y Fernández (2010), el diseño de investigación es de naturaleza no experimental, porque describen si existen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables de un momento determinado.



Leyenda:

M: 218

V₁: Estilos de liderazgo

V₂: Clima organizacional

r: relación

2.2. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
LIDERAZGO	Egoavil, J (2003), El líder no se define solamente al tipo o interés del grupo, sino también en función a los demás y como logra establecer un clima organizacional.	Sera medida a través de la “Escala de liderazgo organizacional” que evalúa los diferentes estilos de liderazgo.	- Generativo Punitivo: 1,7,13,19	Intervalo
			- Generativo Nutritivo: 2,8,14,20	
			- Racional: 3,9,15,21	
			- Emotivo Libre:4,10,16,22	
			- Emotivo Dócil:5,11,17,23	
			- Emotivo indócil:6,12,18,24	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Palma (2004), menciona que el clima organizacional es la apreciación que los colaboradores sienten dentro del ambiente laboral, por lo cual se establece como un factor diagnóstico que sitúa actividades preventivas y correctivas.	Se medirá con la escala de Sonia Palma (CL-SPC), creado con la técnica Likert, comprende 50 ítems. - Clima muy favorable: 210-250 - Clima favorable: 170-209 - Clima medio: 130-169 - Clima desfavorable: 90-129 - Clima desfavorable: 01-89	- Autorrealización (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.)	Ordinal
			- Involucramiento laboral (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.)	
			- Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48)	
			- Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.)	
			- Condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.)	

2.3. Población y Muestra

La **población** donde se realizó la investigación cuenta con 505 colaboradores entre ellos nombrados y contratados dentro del Hospital de Nuevo Chimbote, los colaboradores oscilan entre 25 a 65 años de edad, entre ellos hombres y mujeres que pertenecen a una institución estatal dedicada al servicio de salud pública. De acuerdo a la fórmula representativa se trabajó con 218 colaboradores para que se pueda hacer la investigación.

El procedimiento para la deducción de la muestra es la siguiente:

$$= \frac{Z^2 \cdot pqN}{NE^2 + Z^2pq}$$

En donde:

Z= Nivel de Significancia 95 % (1.96)

P= Probabilidad de Ocurrencia (0.5)

E= Error esperado (0.05)

N= Población (505)

Criterios de Inclusión

- Colaboradores que tenga más de 6 meses trabajando en la organización.
- Colaboradores contratados o nombrados por la directiva de la organización.
- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores de todas las edades.

Criterios de Exclusión

- Colaboradores que tengan menos de 6 meses trabajando en la organización.
- Colaboración que no estén contratados o nombrados por la directiva de la organización.
- Pruebas aplicadas de manera incorrecta o incompleta.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la evaluación psicométrica usando dos pruebas psicológicas para poder medir cada una de las variables de estudio.

Estas pruebas fueron administradas a cada uno de los colaboradores de la muestra de manera individual y colectiva, mediante un previo consentimiento del colaborador. Con la finalidad de poder alcanzar los objetivos planteados en el presente estudio.

Instrumento 01

Escala de Clima Laboral (CL –SPC)

La escala de clima organizacional tiene como autora a Sonia Palma Carrillo, su administración es individual o colectiva, la duración para la aplicación de la prueba es de 15 a 30 min, el ámbito de aplicación es para trabajadores con dependencia laboral. Lo que se podrá determinar mediante la prueba es conocer el nivel de percepción global del ambiente laboral y especifica con relación a la Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación condiciones laborales.

La validez del instrumento en un primer momento los datos de la versión de 66 ítems se sometieron al test de Kaiser-Mayer Olkin obteniéndolo un nivel de .980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. El análisis factorial se realizó a través del método Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significaciones, ($\alpha.05$) confirmando la validez del instrumento. De la misma manera para determinar la validez se empleó el método de correlación ítems test considerando que para considerarlo aceptable dentro de criterio de validez. En cuanto a validez se realizó un análisis ítems/ test con el objetivo de verificar la validez de ambas variables, se obtuvieron a través del análisis de correlación ítem- test, donde los puntajes se encontraron dentro del rango de validez.

Confiabilidad: El criterio de confiabilidad, se determina o el coeficiente de Cronbach ítem- puntaje total en la cual será de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión obteniéndose como resultado, lo que quiere decir que el instrumento posee una consistencia interna de los datos, por lo que la confiabilidad del instrumento queda demostrada.

Instrumento 02

Test estilos de liderazgo

El test de estilos de liderazgo tiene como autor a Egoavil, J, la cual administro la prueba para que sea evaluada de manera individual o colectiva con una duración de 10 a 20 min Aproximadamente.

Validez: Los criterios de validez están sujetos a la utilización de la prueba como uno de los instrumentos de la investigación que fe del Autor Gálvez, K (2005). Los reactivos fueron elaborados sobre la base de las categorías de la prueba, así también se comprobó de acuerdo a la selección, adaptación y modificación de reactivos para que el instrumento sea construido con rigurosidad tanto teórica como experimental y estadística.

Confiabilidad de la Prueba: En la investigación Merino & Hernández (2007) procedimiento de Ítem – test valores significativos que oscilaban entre 0.21 y 0.71. En cuanto a la confiabilidad, emplearon el método Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Esto es permitió obtener en las escalas del instrumento índices de confiabilidad que oscilaban entre 0.47 y 0.80.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos descriptivos, se utilizó la estadística descriptiva que permitió realizar procedimientos para organizar y resumir conjuntos de observaciones en forma cuantitativa, por ello se ha utilizado las frecuencias absolutas simple.

Así mismo se empleó medidas de tendencia central como la media y la varianza, como el desviador estándar. Por otro lado se utilizó la estadística inferencial que ha servido para poder generalizar los resultados obtenidos de la muestra a la población de estudio.

Es así que se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a fin de determinar la distribución estándar de la muestra y el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman. Del mismo modo, para determinar la confiabilidad, se empleó el alfa de Cronbach para ambos instrumentos. En lo que respecta a la validez, esta pudo obtenerse mediante la correlación de ítem - test. (Hernández, Fernández y Baptista (2010).

2.6. Aspectos éticos

En la siguiente investigación se informó y se solicitó el permiso a las autoridades del hospital de Nuevo Chimbote, mediante una ficha de consentimiento con la finalidad de dar a conocer a los colaboradores el propósito de la investigación, mostrando una formación y responsabilidad ética al evaluarlos.

Para asegurar la transparencia en el transcurso de la recolección de datos, no se manipulo las pruebas incompletas, para no perjudicar en los resultados.

De igual manera, esta investigación conto con el respectivo proceso citado bibliográfico, guardando y respetando los derechos de creación de cada autor.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Correlación entre estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Estilos de liderazgo	Clima organizacional Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	,027	,694
Generativo nutritivo	-,003	,966
Racional	-,080	,241
Emotivo Libre	-,063	,357
Emotivo Dócil	,057	,402
Emotivo indócil	,029	,668

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la Tabla 3, en la correlación de estilos de liderazgo y clima organizacional, se observa que no existe correlación en los niveles de liderazgo y clima organizacional

Tabla 4

Niveles de estilos de liderazgo en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Estilos de liderazgo	Bajo		Tendencia Bajo		Promedio		Tendencia Alto		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Generativo punitivo	15	6,9	73	33,5	103	47,2	21	9,6	6	2,8	218	100
Generativo nutritivo	6	2,8	3	1,4	125	57,3	42	19,3	42	19,3	218	100
Racional	3	1,4	15	6,9	103	47,2	49	22,5	48	22,0	218	100
Emotivo libre	3	1,4	6	2,8	124	56,9	55	25,2	30	13,8	218	100
Emotivo dócil	48	22,0	51	23,4	88	40,4	28	12,8	3	1,4	218	100
Emotivo indócil	3	1,4	48	22,0	143	65,6	18	8,3	6	2,8	218	100

Fuente: Base de datos

Descripción:

En la tabla 4, se observa que la mayor cantidad de colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote, dentro de los estilos de liderazgo se puede apreciar que predomina el emotivo indócil en el cual se obtuvo una puntuación de 65.6% (143).

Tabla 5

Niveles de clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Niveles		
	F	%
Clima desfavorable	22	10,1
Clima medio	96	44,0
Clima favorable	98	45,0
Clima muy favorable	2	,9
Total	218	100,0

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados se observa que el mayor porcentaje en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote, es de 45% (98), la cual indica que están dentro de un clima organizacional predomina en nivel de clima favorable.

Tabla 6

Correlación entre estilos de liderazgo y el factor Autorrealización en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Estilos de liderazgo	Autorrealización Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	,048	,484
Generativo nutritivo	-,012	,864
Racional	-,087	,199
Emotivo libre	-,056	,411
Emotivo dócil	,070	,302
Emotivo indócil	,018	,790

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la tabla 6, en la correlación entre los estilos de liderazgo y el factor autorrealización, se observa que no hay correlación en ninguna de las dimensiones con el factor.

Tabla 7

Correlación entre estilos de liderazgo y el factor involucramiento laboral en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Estilos de liderazgo	Involucramiento Laboral Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	,014	,832
Generativo nutritivo	,027	,697
Racional	-,035	,608
Emotivo Libre	-,019	,777
Emotivo Dócil	-,001	,992
Emotivo indócil	,027	,692

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la tabla 7, en la correlación entre estilos de liderazgo y el factor involucramiento laboral, se observa que no hay correlación en ninguna de las dimensiones con el factor.

Tabla 8

Correlación entre estilos de liderazgo y el factor supervisión en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Estilos de liderazgo	Supervisión en los colaboradores Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	,022	,750
Generativo nutritivo	,045	,506
Racional	-,050	,463
Emotivo libre	-,078	,254
Emotivo dócil	,040	,554
Emotivo indócil	,031	,649

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la tabla 8, en la correlación entre los estilos de liderazgo y el factor supervisión, se observa que no existe correlación lo cual nos indica que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 9

Correlación entre estilos de liderazgo y el factor comunicación en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Estilos de liderazgo	Comunicación en los colaboradores Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	,056	,413
Generativo nutritivo	-,014	,840
Racional	-,098	,150
Emotivo libre	-,108	,111
Emotivo dócil	,071	,294
Emotivo indócil	,054	,428

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la tabla 9, en la correlación entre los estilos de liderazgo y el factor comunicación no existe correlación entre liderazgo y el factor de comunicación en los colaboradores.

Tabla 10

Correlación entre estilos de liderazgo y el factor condiciones laborales en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

Estilos de liderazgo	Condiciones laborales Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	,017	,800
Generativo nutritivo	-,030	,662
Racional	-,094	,169
Emotivo libre	-,037	,587
Emotivo dócil	,060	,380
Emotivo indócil	,017	,798

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la tabla 10, en la correlación entre los estilos de liderazgo y el factor condiciones laborales, se observa que no existe en ninguna de las dimensiones de liderazgo con el factor de condiciones laborales.

IV. DISCUSIÓN

En los resultados podemos apreciar que brindan respuesta según los objetivos que se han planteado en base a lo investigado.

Es por ello, que en la presente investigación se tuvo como principal objetivo determinar la correlación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional, a modo de correlación en los colaboradores de un hospital en el distrito de nuevo Chimbote. Se encontró dentro de los resultados no existe correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, esto quiere decir que a cuanto menor presencia de los estilos de liderazgo, mayor será el incremento del clima organizacional, dicho análisis se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Tabla 3), por ello dichos resultados coinciden con el autor Corona (2006), que al realizar un estudio, para determinar la influencia de liderazgo sobre el clima organizacional, trabajo con una muestra de 220 docentes, encontrando dentro de sus principales resultados, el tipo de liderazgo que predominaba era el liderazgo autoritario que generara un clima organizacional no adecuado, viéndose reflejado que no existía productividad que aportara mayor eficiencia docente, así también que el liderazgo democrático relacionado al clima generaba mayor participación e innovación en los docentes.

En lo referente a los niveles de estilos de liderazgo (Tabla 4), se observa que los estilos de liderazgo se encuentran todos a un nivel promedio, es decir en cuanto liderazgo generativo punitivo se encuentran con 47,2%, un 57,3% en el liderazgo nutritivo, en el estilo racional, un 47,2%, en el liderazgo emotivo libre es de 56.9% y para el estilo emotivo dócil, el porcentaje es de 40,4%, en el estilo emotivo indócil, con 65,6%, como menciona Carrasco (2006), un líder es aquella persona que posee la habilidad para influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución, es entonces que para corroborar dichos resultados, según Espejo (2009), dentro de su investigación de los tipos de liderazgo en directos de las instituciones educativas nacionales y particulares del distrito de Nuevo Chimbote, trabajo con el tipo de investigación descriptivo comparativo, realizando así la aplicación de la escala de Liderazgo Organizacional (ELO) a 130 directores de las instituciones educativas

nacionales y privadas, dentro de los resultados se encontraron que el tipo de liderazgo predominante en las instituciones nacionales fue el generativo nutritivo con un 89.3%, y en los directores de instituciones educativas particulares el de tipo de liderazgo emotivo indócil, representando un 71.9% no generativo punitivo en los directores de la institución investigada.

Por otro lado dentro de los niveles de clima organizacional (Tabla 5), se evidencia que el 45,0% de los colaboradores de dicha organización presentan un nivel favorable, la cual indica que existe una adecuada percepción en los colaboradores dentro de su trabajo. Estos resultados han sido aceptables y evidenciados, por el autor Fischman (2005), cuando habla del clima organizacional lo define como un estilo de conducta organizacional, teniendo como propósito determinar la percepción adecuada y grado de impacto dentro de la organización, por ello Orellana (2008), investigo acerca del clima organizacional y desempeño docente, el cual se realizó con la finalidad de conocer si hay relación en la apreciación del clima organizacional, es así que dentro de los resultados se puede evidenciar que los docentes tienen una percepción alcanzando un 69.8% que indica que existe un buen clima organizacional, y un 40.2% de docentes de la Universidad Federico Villareal, los cuales tienen una percepción de un clima adecuado, de acuerdo al análisis de la investigación se puede decir que se encontró que el ambiente de trabajo es adecuado, generando que cada docente pueda desempeñarse de manera más eficiente logrando resultados inmediatos y productivos, aportando a la mejora como profesionales dentro de la organización.

Así mismo de hallan resultados de correlación de Spearman entre los estilos de liderazgo y el factor autorrealización (Tabla 6), encontrando como resultados que no existe correlación entre los estilos de liderazgo y el factor autorrealización, esto quiere decir que a menor potencialización de estos estilos el clima será adecuado y la percepción de los colaboradores de sentir que existe oportunidades para crecer profesionalmente serán motivo de mejorar su desenvolvimiento laboral, así también existe correlación negativa moderada con el estilo indócil, por ello dichos resultados se corroboran con según Zamora (2007),

que mediante una investigación sobre liderazgo y cultura organizacional, encontró dentro de sus resultados obtenidos que la cultura se encuentra en proceso de poder afianzar, es decir que lo tomen en cuenta dependiendo del nivel de liderazgo que los mismos directivos ejerzan, de tal motivo el autor concluyo afirmando que los colaboradores de la organización podrán sentir y compartir la cultura con todos, creando mejores relaciones y aumentando el nivel de gestión de liderazgo, así también otra investigación realizada por el autor Escorihuela (2003), estudio clima organizacional en las unidades educativas de la Fuerza Aérea Venezolana, que permita recabar la información, sobre aquellos factores que pudieran estar influyendo en él, el estudio concluyó que no se evidenciaban mayores problemas en clima organizacional en la Escuela de Aviación Militar, así también concluye expresando que se evidencia el alto incremento de las motivaciones al logro, ya que este personal encuentra oportunidades de poder desarrollar sus aptitudes y progreso personal, de igual manera se aprecia una alta motivación de afiliación por cuanto se sienten orgullosos de pertenecer a la Escuela y se identifican con ella.

En cuanto a la correlación entre los estilos de liderazgo y el factor involucramiento laboral, tabla (7), se encontró dentro de los resultados que no existe correlación entre los estilos de liderazgo y el segundo factor de clima organizacional, dichos resultados se han podido corroborar de acuerdo a la investigación de los autores como Caballero y Carrasco (2012), que realizaron un estudio sobre inteligencia emocional y el clima organizacional en los colaboradores, el diseño utilizado fue no experimental, trabajando con una muestra de 100 trabajadores de ambos sexos, entre 20 y 50 años, llegando a concluir que el 18% de los colaboradores se encuentran con un coeficiente adecuado de 20% que son los que perciben un clima favorable, por ello dentro de los resultados obtenidos, se ha evidenciado que la inteligencia y el estado emocional de cada colaborador influye en diferentes aspectos para que los colaboradores de la organización puedan laborar con toda la tranquilidad necesaria, permitiéndoles desenvolverse productivamente, eficientemente y sobre todo cumpliendo las metas que la organización requiere, para ello el clima de la organización no se verá afectada.

Respecto a la correlación entre los estilos y el factor supervisión, tabla (8), se encontró que no existe correlación entre los estilos de liderazgo y el factor supervisión dentro de la organización será altamente significativo y adecuado, tal y como menciona el autor Egoavil (2005), el liderazgo implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal, mostrando sus habilidades y competencias para dirigir un grupo, por ello dentro de sus funciones de dirección, está saber ser responsable, y ejercer de manera correcta el grupo a su cargo, por ello el autor nos da un concepto claro del liderazgo, que más que ser una característica general de un individuo, resulta ser la confrontación de las características y habilidades del individuo con las que una situación específica requiere de un líder, por ello Armas (2010), realizó un estudio que lo denominó como Factores asociados al clima organizacional del personal y encontró que los colaboradores se sienten identificados con la institución y con el tipo de trabajo que están desarrollando, por ello que cada factor que incluye dentro del ambiente de trabajo es primordial, para ello se concluyó que el tener en cuenta que cada colaborador sienta que forma parte de la empresa, y sobre todo que se acepta sus opiniones, sugerencias, ellos sentirán un cierto grado de apoyo dentro de su organización, y que mejor si estos factores son potenciados para verse reflejados en el desempeño del colaborador.

En cuanto a la correlación de los estilos de liderazgo y comunicación, (Tabla 9), se encontró dentro de los resultados que el factor comunicación, no tiene correlación con los estilos de liderazgo, por lo que según el autor (Gil, 2015), menciona que el éxito de los colaboradores de una empresa, es el producto que se ve reflejado por el trabajo que ha desarrollado el líder, con el propósito principal de que sean ellos los que conozcan e identifiquen sus fortalezas y debilidades, para alcanzar resultados productivos con el menor desgaste posible, estos datos fueron corroborados por los autores Ramos & Vásquez (2000), cuando realizaron una investigación titulada: Estilos de liderazgo de los directores en la valoración de las tareas típicas en centros educativos estatales y no estatales de educación primaria de la provincia de Trujillo, encontrando como resultados que los estilos de liderazgo que predominan en los directores es el democrático, por lo tanto cuando existe el tipo de entrevistas periódicas con los

mismos docentes de su trabajo es cuando valoran más lo que realizan en su labor diaria.

Así mismo con lo que respecta en la correlación de los estilos de liderazgo y el factor condiciones laborales (Tabla 10), se observa que no existe correlación con algún tipo de liderazgo, dichos estilos interfieren en las condiciones laborales dadas por la organización, por ello de acuerdo al autor Ruiz (2010), dentro de su Propuesta de estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Costa Gas Chiclayo”, tuvo como propósito elaborar propuestas que permitan mejorar el clima organizacional, dentro de los resultados se obtuvo que el personal esta desinformado acerca de la misión, valores de la empresa, por lo que se encontró como resultado el poco conocimiento de las responsabilidades del puesto de trabajo que realizaban, por ello los colaboradores demostraban sentirse descontentos, pues consideraban que al no brindarles la información necesaria sobre su desempeño, es no tener la confianza de ver su avance dentro de su área de trabajo, finalmente también se concluyó que la remuneración en la empresa es poco atractiva no cubriendo todas las necesidades de los colaboradores, para corroborar el autor Orellana (2008), investigo acerca del clima organizacional y desempeño docente, encontrando dentro de sus principales resultados que los docentes de la universidad Alas Peruanas alcanzaron un 69.8% de un buen clima laboral y un 40.2% de docentes de la Universidad Federico Villareal, indican que el clima de su organización es favorable, de acuerdo al análisis de la investigación se puede decir que se encontró que el ambiente de trabajo es adecuado, generando que cada docente pueda desempeñarse de manera más eficiente logrando resultados inmediatos y productivos, aportando a la mejora como profesionales dentro de la organización.

V. CONCLUSIONES

- 1.** Al comparar resultados entre los estilos de liderazgo y clima organizacional, indica que no existe correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional.
- 2.** En cuanto al nivel de estilos de liderazgo se encuentran en un nivel promedio, indicando que existe el tipo de liderazgo no es el adecuado para ejercer de manera adecuada en la organización.
- 3.** Con lo que respecta al clima organizacional se evidencia que se encuentran en un nivel favorable, esto quiere decir que los colaboradores perciben un ambiente adecuado dentro del ambiente laboral.
- 4.** Se puede evidenciar que en la correlación de los estilos de liderazgo y el factor autorrealización, no hay correlación en ninguna de las dimensiones con el factor.
- 5.** Dentro de los estilos de liderazgo y el factor involucramiento laboral, no existe correlación alguna con los estilos de liderazgo.
- 6.** Respecto a los estilos de liderazgo y el factor supervisión no existe algún tipo de correlación entre los estilos con el factor de clima organizacional.
- 7.** En los estilos de liderazgo y el factor comunicación, indica que no existe correlación.
- 8.** En los estilos de liderazgo y el factor condiciones laborales, se observa que no existe correlación en ninguna de las dimensiones con el factor de clima organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Campañas de sensibilización para reconocer y potenciar más el estilo que sería mejor que predomine en la organización, con la finalidad de poder motivar, ejercer mejores relaciones interpersonales y sobre todo esto se vea reflejado en el desempeño laboral.
- 2.** Ejecutar charlas motivadoras con el objetivo de que los colaboradores se sientan identificados con su centro de trabajo.
- 3.** Optimizar mejor el nivel de liderazgo nutritivo mediante la constante ejecución de proyectos de calidad de vida en el trabajo, por ejemplo, el de una actividad como de outdoor training.
- 4.** Realizar reuniones de trabajo, y no sólo para planificar y revisar algunos datos, sino para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos, así se fortalece el compromiso, la identidad y la comunicación entre los miembros de la organización.
- 5.** Reconocer anualmente el desempeño de los colaboradores, con la finalidad de reforzar sus competencias, habilidades la cual le permita ser mejor en su trabajo y crecer como persona y profesionalmente.
- 6.** Dar la prioridad necesaria a cada colaborador de participar y sugerir ellos mismos algún cambio que aporte a la mejora de la organización.
- 7.** Organizar reuniones, donde se pueda brindarles información de cómo se está viendo el desempeño y rendimiento laboral de cada colaborador, con la finalidad de darles pautas de mejora y crecimiento continuo.
- 8.** Implementar un buzón de sugerencias para los trabajadores de la organización, con el propósito de conocer sus opiniones y estas puedan ser conocida por la organización para emplear todo tipo de cambio e informar de manera formal a los colaboradores.
- 9.** Implementar un ambiente adecuado, con espacio, recursos, la cual sería apropiado de acuerdo al área tipo de trabajo establecido.

VII. REFERENCIAS

- Ahumada, L. (2004). "*Liderazgo y equipos de trabajo, una nueva forma de entender la dinámica organizacional*". Ciencias Sociales Online, Vol. III, N° 1 (53-63). Universidad de Viña del Mar-Chile.
- Aguilar, A. & Morales, S. (2003). Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios, vol. (01). 81-91
- Araujo, P. (Febrero, 2014). *La importancia de la atención al cliente en el sector salud*. Marketing estratégico. Universidad del Pacífico. Recuperado de: <http://marketingestrategico.pe/la-importancia-de-la-atencion-al-cliente-en-el-sector-salud/>
- Armas, L. (2010). *Factores asociados al clima organizacional del personal*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Bustos, P & Miranda, M. (2001). *Clima organizacional*. Santiago. Lautaro.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México D.F: Trilles.
- Caballero, E. & Carrasco, F (2012). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la corporación centinela, Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Castro, L (2012). *Influencia del clima laboral en el síndrome de burnout*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Castagnola, G. (2014). *Clima y compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas del distrito del Agustino- UGEL 05*. (Tesis de Maestría). Universidad san
- Caro, C. (2012). *El liderazgo y su relación con el nivel motivacional del personal del área de servicio de la empresa Trabajos Marítimos S.A. filial Chimbote, 2012*. (Tesis de licenciatura). Escuela de administración. Universidad César Vallejo Chimbote, Perú.

- Carrasco, E (2006). El liderazgo en las bibliotecas del sistema bibliotecario de la UNAM. Consultado el 10-10-06. Recuperado en: <http://www.dgbiblioiumam.mx/servicios/dgb/publicdgb/bole/fulltext/vol111/lidera.html>
- Castillo, Y. & Vásquez, B (2012). *Mobbing y clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo, Chimbote- 2012*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Chiang, M., Gómez, N., & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071795532013000100002&script=sci_arttext
- Corona, M. (2006). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla*. México: Secretaría de Educación Pública. Revista de UNAM. N° 233 p. 17 – 19
- Espejo, M. (2009). Tipos de liderazgo n directores de las instituciones educativas nacionales y particulares del distrito de Chimbote. Universidad Cesar Vallejo Chimbote.
- Egoavil, J. (2003). Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO). Lima, Perú; Asesoría y consultoría de personal.
- Egoavil, J. (s/f). Escala de Liderazgo Organizacional. Lima: asesoría y consultoría de personal.
- Escorihuela, L. (2003). *Clima organizacional en la escuela de Aviación Militar*.
- Fischman, D. (2005). *El factor Humano*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Franco, C. (2011). Las empresas deben resolver la falta de liderazgo eficaz. Tendencias 21. Recuperado de http://www.tendencias21.net/Lasempresas-deben-resolver-la-falta-de-liderazgo-eficaz_a6536.html.

- Gil, F. (2015). *Liderazgo: La receta para dirigir un equipo con éxito. Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/liderazgo-receta-dirigir-equipo-exito-2131362>
- Guillén, M. Lleó, A. & Perles, G. (2000). Repensando la confianza como factor crítico en la gestión organizativa, *cuadernos de Gestión*, 11,33-47.
- Hernández, R.; Baptista, P. & Fernández, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta edición). México D.F: McGraw Hill.
- Juárez, F & Contreras, F. (2012). Liderazgo y complejidad, *Conceptualizaciones e implicaciones para la organización actual*. Bogotá: Editorial Académica Española. U.S.A.
- Montalbán, J. (2003). *Evaluación del clima organizacional*. México: Limas
- Morales, S. (2008). *Relación entre liderazgo en los directores y el desempeño docente* en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla. (Tesis de Licenciatura). Universidad Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, Lima.
- Moya, O. (2011). Influencia del liderazgo en el clima organizacional de la institución Educativa N° 7057 del distrito de Villa María del Triunfo. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29. Recuperado: http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/GuadalupeNoriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf
- Orellana, L. (2008). *El clima organizacional y el desempeño docente* en la especialidad de Odontología de la Universidad Federico Villarreal y la Universidad Alas Peruanas. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL- SPC). Manual 1°*. Lima: Santillana

- Palomo, J. (2004). *Liderazgo: capacidad para dirigir*. (2da edición). México D.F: Editorial fon de cultura económica.
- Ramos y Vásquez (2000). *Estilos de liderazgo de los directores en la valoración de las tareas típicas en centros educativos estatales y no estatales de educación primaria de la provincia de Trujillo*. Facultad de educación. Universidad César Vallejo Trujillo, Perú.
- Robbins, S. (2002). *Administración teórica y práctica*. México: Mc Graw Hill
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Ruiz, M. (2010). *“Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas maracos 490 del departamento de Lambayeque”*. (Tesis de licenciatura en Administración de empresas). Chiclayo - Perú.
- Stogdill, R. (2002). *Comportamiento organizacional*. México, D.F: Trillas
- Zamora, H. (2007). *Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas*. Venezuela: Universidad de los Andes. Recuperado en <http://zam.h./genisys.es./viii.htm>> documentos liderazgo>

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

EDAD	_____ años
SEXO	FEMENINO <input type="checkbox"/> MASCULINO <input type="checkbox"/>
ESTADO CIVIL	SOLTERO <input type="checkbox"/> CASADO <input type="checkbox"/> CONVIVIENTE <input type="checkbox"/> DIVORCIADO <input type="checkbox"/> VIUDO <input type="checkbox"/>
TIEMPO DE SERVICIO	CANTIDAD DE MESES O AÑOS <input type="checkbox"/>
CONDICION DE TRABAJO	CONTRATADO <input type="checkbox"/> NOMBRADO <input type="checkbox"/>
GRADO DE INSTRUCCIÓN	PRIMARIA <input type="checkbox"/> SECUNDARIA <input type="checkbox"/> SUPERIOR UNIVERSITARIO <input type="checkbox"/> SUPERIOR TECNICO <input type="checkbox"/>

Estilos de Liderazgo

INSTRUCCIONES: En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan tus conductas, usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10. Recuerde que si se acerca totalmente a la conducta el puntaje sería de 10 puntos, mientras que si no se acerca en nada a la conducta el puntaje es 1, el puntaje 5 indica que la conducta lo manifiesta de vez en cuando. Los extremos 2, 3 y 4, son puntajes que se alejan de la conducta, mientras que los otros extremos 6, 7 y 8 y 9 se acercan a la conducta.

EVALUACION	VALORACION									
1. ¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. ¿Te preocupas por lo demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. ¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. ¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. ¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. ¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. ¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. ¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. ¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. ¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. ¿eres severo y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. ¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. ¿eres vivaz e intuitivo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. ¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. ¿Te sientes inseguro?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. ¿Eres autoritario?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. ¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. ¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. ¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. ¿Eres resentido?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. ¿Aceptas todo lo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Clima Organizacional

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Marque con un aspa.

Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la institución.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el					

trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36. La institución promueve el desarrollo personal.					
37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Tabla 1

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de estilos de liderazgo en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTALGP	,110	218	,000
TOTALGN	,166	218	,000
TOTALR	,080	218	,002
TOTALEL	,102	218	,000
TOTALED	,090	218	,000
TOTALEI	,113	218	,000

Tabla 2

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTALAU	,092	218	,000
TOTALIN	,083	218	,001
TOTALSU	,085	218	,001
TOTALCOM	,064	218	,029
TOTALCON	,100	218	,000

Descripción: En los resultados de las tablas 1y 2, se puede que las puntuaciones de la escala de estilos de liderazgo en los colaboradores de un hospital público de Nuevo Chimbote, no se distribuyen como una normal (p-valor, menor a 0.05). En cuanto a las puntuaciones para la escala de clima organizacional y sus factores (p-valor, menor a 0.05) no se distribuyen como una normal. Por lo que la correlación de entre estas dos variables, se realizó utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.