



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Liderazgo y clima laboral en trabajadores de apoyo al diagnóstico del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Bach. Ramos Moron, Isnel Renan (ORCID: 0000-0002-2795-9970)

ASESORA:

Mg. Alayo Canales Cecilia Magali (ORCID: 0000-0003- 3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por guiar mi camino y cuidar siempre de mí.

A mis adorados hijos Isnel, Belén, Sofía.

A mi amada y comprensiva esposa Carmen.

A mi familia por su apoyo y su comprensión.

Agradecimiento

Quiero agradecer a la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo y docentes por compartir sus enseñanzas conmigo.

En especial a la Mg. Cecilia Magaly Alayo, por su paciencia, fue gratificante y marcaron en mi vida académica con sus enseñanzas.

Al Dr. Wilber Huamán quien me apoyo en mi trabajo de investigación.



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA:.....	15
3.1. Tipo y diseño de Investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos:.....	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
PROPUESTA.....	
ANEXOS	40



Índice de tablas

Tabla 1. Variable Liderazgo	17
Tabla 2. Variable Clima laboral	17
Tabla 3: Condiciones laborales de los trabajadores de Apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay.	19
Tabla 4: Presentación de mis validadores.....	20
Tabla 5: Análisis descriptivo de la variable Liderazgo en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020...	21
Tabla 6: Análisis descriptivo de la variable Clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020...	21
Tabla 7: Prueba de normalidad con el test de Kolmogórov-Smirnov para las variables y dimensiones que se usarán en la prueba de hipótesis.....	22
Tabla 8: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y el clima laboral.....	23
Tabla 9: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y el involucramiento laboral.....	24
Tabla 10: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y la comunicación. .	25
Tabla 11: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y el reconocimiento.	26
Tabla 12: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y las condiciones laborales	27



Índice de figuras

Ilustración 2: Diagrama de dispersión del liderazgo y el clima laboral.	23
Ilustración 3: Diagrama de dispersión de liderazgo e involucramiento laboral.....	24
Ilustración 4: Diagrama de dispersión de liderazgo y comunicación.....	25
Ilustración 5: Diagrama de dispersión de liderazgo y reconocimiento.	26
Ilustración 6: Diagrama de dispersión de liderazgo y condiciones laborales	27



RESUMEN

El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre el liderazgo y clima laboral de los servidores del servicio de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional Referencial de Abancay, 2020. investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. la muestra está constituida por 72 trabajadores del servicio de apoyo al diagnóstico del hospital regional referencial de Abancay, 2020. la recolección de datos se realizó en base a dos cuestionarios validados para cada variable mediante la técnica de encuesta. resultados: con una probabilidad de error del 0,9% y un valor $r=,307$, existe relación positiva y baja entre liderazgo y clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del nosocomio regional Guillermo Díaz de la vega de Abancay - 2020. además, no se encontró relación entre el liderazgo y las dimensiones involucramiento y comunicación del clima laboral, en contraste si se encontró relación de tipo positiva y baja entre el liderazgo y el reconocimiento. conclusión: existe relación positiva y baja entre el entre liderazgo y clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, Clima Laboral, Salud.

ABSTRACT

The objective of the study is to determine the relationship that exists between leadership and work climate of the servers of the diagnostic support service of the regional reference Hospital of Abancay, 2020. research with a quantitative, descriptive, correlational approach. the sample is made up of 72 workers from the diagnostic support service of the regional reference Hospital of Abancay, 2020. data collection was carried out based on two validated questionnaires for each variable using the survey technique. results: with a probability of error of 0.9% and an r value = .307, there is a positive and low relationship between leadership and work climate in the workers supporting the diagnosis of the Guillermo Díaz de la Vega de Abancay Regional nosocomium - 2020. in addition, no relationship was found between leadership and the involvement and communication dimensions of the work environment, in contrast if a positive and low relationship was found between leadership and recognition. conclusion: there is a positive and low relationship between leadership and work environment in workers supporting the diagnosis of the Guillermo Díaz de la Vega de Abancay Regional nosocomium - 2020.

KEYWORDS: Leadership, Work Climate, Health.

I. INTRODUCCIÓN

En el estudio de las organizaciones y su desempeño dentro de una organización se menciona mucho el papel directivo o gerencial del liderazgo y como este influye o ejerce una intervención sobre sus colaboradores o subordinados en las funciones que desempeña dentro del ambiente laboral e incluso en la vida misma de sus trabajadores, este liderazgo es esencial y primigenio del ser humano es decir desde que el hombre piso la tierra y este vivía en sociedad, han existido personas que han logrado ejercer una influencia decisiva, este liderazgo acompañado al ser humano mientras evolucionaba de esta manera el liderazgo fue transformándose, es así que el líder y su comportamiento van a tener una enorme influencia en sus colaboradores y de esta manera se erigirá en el principal responsable del éxito o fracaso de la organización, en este entendido será el líder el responsable del crecimiento y desarrollo de una empresa u organización, puesto que una organización se caracteriza por que requieren de alguien que las lidere (Serrano & Portalanza, 2014)

El clima laboral viene a ser el entorno o el medio en el cual se desenvuelve los trabajadores de una empresa u organización, es la percepción del tipo de trabajo en sí, de la labor diaria que realiza y de las interrelaciones que ocurren entre los trabajadores de distintos niveles, entonces el clima laboral es el entorno y del modo como se relación con el individuo, el equipo de trabajo y la organización del cual son parte (Bordas, 2016). El líder es aquel que guía y conduce a sus semejantes, utiliza sus influencias para dicho cometido ya sea para bien o para mal, influyen e inspiran en el ánimo de los individuos para que realicen actividades que solos no lo harían (Byler, 2014). En este sentido el líder es aquella persona que guía a un grupo humano, los motiva para alcanzar los objetivos, mejorando su desempeño dentro del trabajo, todo ello va generar una mejora en la calidad de atención lo cual va provocar un aumento en la satisfacción de los usuarios y los pacientes, pero no solo serán los pacientes y la población beneficiada por el liderazgo también el beneficio va recaer en los mismo trabajadores que se sentirán satisfechos con su labor, pero



más aún el impacto se va ser en el clima laboral que va mejorar para satisfacción de los trabajadores.

En el servicio de apoyo al diagnóstico del Hospital regional de Abancay existe una incertidumbre con el trabajo que realizan por el escaso liderazgo que existe en dicho servicio ya que el tipo de liderazgo es el pasivo por lo cual los trabajadores toman las decisiones del trabajo que mejor les parece desde el punto de vista personal lo cual genera una multiplicidad de decisiones que muchas veces son contradictorias entre los trabajadores, así mismo el estilo de comunicación es escaso y no tiene un flujo correcto de comunicación en el sentido de que algunas veces puede ser autoritario y otras pasivo lo cual genera confusión y desorden en el equipo de trabajo; todo ello ha generado una falta de autoridad o de orden tanto en el trabajo como en los objetivos que tiene el servicio motivo por el cual muchos de los trabajadores no se sienten satisfechos con la labor que realizan y menos aún con el liderazgo que ejerce el responsable del servicio ya que se tiene la noción de que existe un desorden y un caos en las acciones que el servicio realiza, todo ello ha generado un empeoramiento del clima del trabajo ya que las acciones del trabajo en equipo ya dejaron de ser coordinadas y el deslinde de responsabilidades de en las tareas es frecuente generando un clima hostil entre los trabajadores, este clima no adecuado de manera constante y cada vez con mayor frecuencia está provocando problemas entre los trabajadores en relación a los horarios, las tareas, los turnos y todo cuanto tenga que ver con el trabajo dentro del servicio, mientras que el líder contempla este escenario ajeno a lo que ocurre.

Es así que el servicio ha declinado en su productividad y en la calidad de atención que otorga, los usuarios muchas veces demuestran insatisfacción con la atención que se otorga en ese servicio por el retraso en la atención que requieren, el trato frío y distante que los trabajadores demuestran, los errores en la entrega de resultados, el aumento preocupante de solicitudes del libro de reclamos a la dirección con respecto al trato recibido en el servicio de apoyo al diagnóstico, todo ello no es más que el resultado de una deficiencia en el liderazgo y un inadecuado clima laboral que genera insatisfacción en los usuarios. de esta manera se advierte que de continuar esta realidad en el servicio de apoyo al diagnóstico por la falta de liderazgo y el empeoramiento del clima laboral esto va generar problemas y errores



en el diagnóstico que vayan a generar daño o complicaciones en los usuarios, de la misma manera el retraso en la entrega de resultados limitara al personal de salud asistencial el diagnóstico oportuno en los pacientes lo cual puede aumentar lo morbimortalidad con lo cual en último caso va ser la población la que se vea afectada. Por ello viendo la realidad preocupante del servicio se va realizar una investigación que pueda determinar el nivel de liderazgo y su relación con el clima laboral en el servicio de apoyo al diagnóstico del Hospital referencial de Abancay.

Para lo cual se tiene el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y el clima laboral de los trabajadores de servicio de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Referencial de Abancay – 2020?;

El presente trabajo trata sobre variables que no se han utilizado en el estudio en este servicio y en esta región, va ser de mucha importancia puesto que podrá servir como modelo para futuras investigaciones sobre el mismo tema en esta región, de la misma manera sus instrumentos y métodos podrán ser utilizados puesto que serán validados por la presente investigación, asimismo esta investigación podrá aportar nuevos conocimientos sobre ambas variables en la realidad regional que supondrán la reafirmación de lo estudiado y conocido hasta la fecha, reafirmando los paradigmas establecidos hasta la fecha o generando una crisis de paradigmas que generen un nuevo paradigma sobre este aspecto.

La presente investigación podrá ser de utilidad para el Hospital de referencia Abancay y en específico para el servicio de apoyo al diagnóstico, puesto que se podrá determinar de manera científica el nivel del liderazgo y el clima laboral en los trabajadores y el grado de relacion entre ambas, de esta manera la dirección, recursos humanos y la gerencia podrán determinar y planificar acciones estratégicas efectivas que puedan mejorar ambas variables en el servicio y por último y no menos importante el presente trabajo va servir para mejorar el servicio de apoyo al diagnóstico y ello supondrá una mejora en los servicios, esta mejora va ser de beneficio la población, los usuarios y los pacientes que acuden al servicio de apoyo al diagnóstico del Hospital regional referencial de Abancay.



En cuanto al objetivo general del presente trabajo de estudio se ha tomado en consideración la de determinar la relación entre liderazgo y el clima laboral de los trabajadores del servicio de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Referencial de Abancay – 2020; y como objetivos específicos: determinar la relación entre liderazgo y la dimensión compromiso laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Referencial de Abancay - 2020, determinar la relación entre liderazgo y la dimensión comunicación en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Referencial de Abancay – 2020, determinar la relación entre liderazgo y la dimensión reconocimiento en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz De la Vega de Abancay 2020. Para ello se va trabajar con la siguiente hipótesis general Existe relación entre el liderazgo y el clima laboral de los trabajadores en el servicio de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Referencial Guillermo Díaz de La Vega De Abancay – 2020.



II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al tema de investigación entre los antecedentes nacionales se ha podido encontrar los siguientes autores abarcan el tema en estudio:

(Leon, 2020) en su trabajo de investigación sobre liderazgo docente y clima institucional, tiene el objetivo de relacionar el liderazgo y el clima institucional de un centro educativo de nivel secundario realizado en el año 2020, investigación descriptiva, correlacional, con una muestra censal de 27 voluntarios que son docentes, se utilizó como instrumento dos cuestionarios validados y la técnica fue la encuesta. Se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de $r=,827$ y un valor $P=,000 < a 0.05$, siendo una correlación significativa ente alta y positiva entre ambas variables por lo que se acepta la hipótesis alterna

(Gonzales, 2018) en su investigación sobre liderazgo Directivo y Clima Laboral, tiene el objetivo de relacionar el liderazgo y el clima laboral en un municipio provincial, investigación de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, en relación a los resultados se encontró, encontrándose una correlacional de Pearson de ,341 con un valor $p=0,004$ que es menor a 0,05, entre ambas variables lo cual refiere que existe una relación de tipo positiva entre ambas variables, significativamente moderada entre el liderazgo y el clima laboral.

(Riveros, 2018) en su trabajo de investigación sobre liderazgo Directivo y el Clima Organizacional, tiene el objetivo de relacionar el liderazgo y el clima organizacional, investigación de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, con una muestra de 80 voluntarios, de ellos son 07 docentes y 73 estudiantes de nivel secundario, se usó como instrumento dos cuestionarios validados por juicios de expertos y la técnica fue la encuesta, en relación al resultado inferencial se tiene una correlación de ,0405 entre ambas variables es decir liderazgo y clima organizacional que nos indica que es una relación de tipo positiva y significativamente moderada, asimismo se encuentra una correlación con un valor $r=,306$ entre el liderazgo autocrático y el clima en su dimensión control que nos indica una relación positiva y significativamente baja, liderazgo democrático y clima en su dimensión desarrollo se tiene un valor $r=,539$ que nos indica una correlación positiva y de nivel moderado, de la misma manera el liderazgo



burocrático tiene y el clima orientado a la productividad tiene un valor $r=,500$ que nos indica una correlación positiva y moderada, liderazgo transformacional y clima en su dimensión desafío con un valor $r=,367$ que nos indica una correlación de tipo positiva y nivel bajo.

(Velásquez, 2018) en su trabajo de investigación sobre liderazgo transformacional y el clima organizacional, tiene el objetivo de relacionar el liderazgo y el clima organizacional en el personal profesional de enfermería de un centro hospitalario de la región Ayacucho realizado en el año 2017, investigación de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 50 profesionales de enfermería de tipo aleatorio no probabilístico, el instrumento fue dos cuestionarios uno para cada variable validado por juicio de expertos y la técnica fue la encuesta, en relación a los resultados el 88% indica que el liderazgo es deficiente o bajo, seguido de un 12% como regular y liderazgo alto 0%, de la misma manera en relación al clima el más frecuente es el regular con un 54%, seguido del deficiente con un 40% y el bueno con un 6%, mediante la prueba de Tau $b=,453$ entre el liderazgo y el clima organizacional nos indica una relación positiva y de nivel moderado, de la misma manera se halla un valor de ,366 entre la dimensión estimulación intelectual y el clima lo cual nos indica una relación positiva y de nivel bajo, además se tiene un valor de ,542 entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional lo cual nos indica una relación positiva y de nivel moderado, continuando se halla un valor de ,448 entre la dimensión consideración individual y el clima organizacional lo cual nos indica una relación positiva y de nivel moderado, por último se halla un valor de ,485 entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional lo cual nos indica un relación positiva y de nivel moderado.

(Valdez, 2018) en su trabajo de investigación sobre liderazgo transformacional y clima organizacional, tiene el objetivo de relacionar el liderazgo y el clima organizacional en una red de salud de la región Ayacucho, realizado durante el año 2018, investigación de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra censal de 30 voluntarios que son personal asistencial, como instrumento se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable y la técnica fue la encuesta, en relación a los resultados se encontró un valor Tau $B= ,690$ entre la dimensión



estimulación intelectual y el clima organizacional o que nos indica que existe una relación directa y de nivel moderado, de la misma manera se halló un valor $r=,459$ entre la dimensión motivación inspiracional y clima organizacional que nos indica una relación directa y de nivel moderado, continuando se halló un valor $r=,527$ entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional lo cual no indica existe una relación directa y de nivel moderado, en esta misma línea se halló un valor $r=,876$ entre la dimensión consideración individual y el clima organizacional el cual nos indica existe una relación directa y de nivel alto, por último en relación a las variables se tiene un valor de $r=,853$ entre la variable liderazgo transformacional y el clima organizacional lo cual nos indica es una relación de tipo directa y de nivel alto, con un valor $p=,000$ que es menor a $0,05$ lo cual nos indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Con respecto al tema de investigación entre los antecedentes internacionales se ha podido encontrar los siguientes autores que abarcan el tema en estudio:

Lozado (2013); realizó un estudio en España donde detallo la colisión del ambiente institucional en la forma de interactuar que establece cada funcionario educativo en su forma de trabajar con su liderazgo. La investigación fue descriptiva-correlacional, En el estudio se incluyeron 223 alumnos, 219 padres de familia, 45 profesores, 5 trabajadores de administración, 5 personas de apoyo a quienes encuestaron, resultados el 37% de los padres de familia tienen un liderazgo transformacional y no hay liderazgo en los alumnos. El 63% encuentran que hay un buen clima institucional y el 37%, lo contrario. Si el liderazgo es alto, la confianza y la forma en que se desenvuelven los trabajadores en la institución van a crecer. En otras palabras, el liderazgo interacciona con el entorno laboral, la excelencia y la salud integral del personal; y también interaccionan en la excelencia y la satisfacción de sus recursos humanos durante horario de trabajo.

Giraldo y Naranjo (2014), En su estudio descriptivo sobre liderazgo, que tiene como objetivo delimitar el concepto de liderazgo. Concluye que el liderazgo autocrático solo debería ser elegido en caso que los trabajadores no tengan experiencia o conocimiento. Además, que de acuerdo a los cuatro variables que forman parte del liderazgo transformacional, ese es la clase de liderazgo más completo porque conforma el carisma e inspira a sus seguidores a ser creativos,



líderes e innovadores y que liderazgo no se limita solo a la empresa sino abarca diversos trabajos como la medicina, la educación, los deportes, etc.

(Villacrés, 2016) en su estudio sobre el tipo de liderazgo y el clima laboral, busca determinar la relación del liderazgo en un área de alta rotación y de manejo estandarizado puede influir en el clima laboral de esta unidad. Investigación de tipo no experimental, correlacional y descriptiva, se utilizó dos instrumentos validados y mediante la encuesta se recolectó la información, realizándose el estudio en 11 agencias de la ciudad, con una muestra de 55 voluntarios, 44 cajeros y 11 jefes operativos. Resultados los tipos más frecuentes de liderazgo fueron el imitativo y el orientativo, en relación al clima laboral se evidencia la falta de motivación y existe un alto porcentaje de insatisfacción económica, existe una relación en el liderazgo orientativo y el clima laboral

(Bueno & Orozco, 2019) en su trabajo de investigación sobre liderazgo transformacional y clima organizacional, investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño transversal, la muestra estuvo conformado por 385 voluntarios que son trabajadores administrativos de una Universidad, el instrumento fue dos cuestionarios validados y la recolección de datos fue mediante la entrevista personal, el resultado es que existe una correlación entre liderazgo y clima organizacional con un valor $p=0,798$, lo cual nos indica que es una correlación directa y alta entre ambas variables, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además se encontró una correlación entre las dimensiones del liderazgo con el clima organizacional con valores entre 0.691 el de menor puntaje y 0,869 el de mayor puntaje concluyéndose que hay una relación entre las dimensiones del liderazgo con el clima organizacional.

Así mismo en relación a las variables tenemos que el liderazgo es un proceso complejo de inspiración o de paradigma, mediante el cual una persona estimula a un grupo humano a conseguir objetivos que son trazados por la persona que inspira (líder) o que fueron trazados por el líder y el grupo humano (Gardner, 1993). el liderazgo es una técnica por intermedio del cual una persona llega a influir en un grupo humano para que juntos alcancen un objetivo común, entonces el liderazgo no solo se circunscribe a la influencia, pero tampoco puede hallarse sin la influencia mediante el cual un individuo influye en un equipo para lograr una meta común



(Surji, 2015). Una característica de los líderes es que siempre intentan empujar la anarquía y la complejidad emprendiendo generar un orden a la confusión (Lichtenstein & Plowman, 2009) ; (Osborn & Hunt, 2007). El liderazgo logra unir a los individuos en grupos y equipos de manera inspiracional, pero lo realiza sin usar el control y la dominación sobre las personas (Hazy, 2011). De esta manera el liderazgo determina una visión a la organización y la creación de estrategias para hacer realidad la visión, cuidando la actitud ética como elemento primordial de su actuar y recurriendo a la identificación del grupo humano (Hartnell & Walumbwa, 2011). El liderazgo está muy relacionado a la competencia emocional, este es un elemento común y define la calidad de un líder eficaz (Merrick, Joav, 2017)

El liderazgo se vincula de manera íntima a la comunicación, esta relación puede limitarse al uso de esta como una técnica o componente estratégico que el líder hace acopio en su empresa para cumplir sus objetivos (Ruben, 2003)). Sin embargo, se tiene que la comunicación es una “condición sine qua non” para ejercer el liderazgo, es decir sin la habilidad de comunicación el líder no podrá ejercer su liderazgo siendo de esta manera la comunicación un elemento esencial o indispensable para todo líder (Thayer, 2003)

Existen factores que crean impacto de los líderes, estos factores son características de un auténtico líder estos forman parte de la palabra liderazgo en inglés (*leadership*) y es de la siguiente manera:

L: *Escucha* – los líderes escuchan, escuchan más y hablan menos, **E:** *Entusiasta* – siempre demuestran entusiasmo nunca se muestran taciturnos, **A:** *Aspirar* – se plantean grandes aspiraciones y lo persiguen con mucho deseo, **D:** *Decisivo*–no dudan toman decisiones difíciles, **E:** *Empoderar y alentar*–reparte responsabilidades y les otorga poder real, **R:** *Responsable*: asume responsabilidad por las acciones que toma, **S:** *de apoyo* – mantiene y forma relaciones interpersonales efectivas, el líder es capaz de generar lealtad y amistad, **H:** *Humilde* – demuestra humildad en todos los actos y hace sentir importante a sus seguidores, **Yo:** *Inspiro con Integridad* – inspira con su actuar ético, moral, con honestidad, **P:** *Plan*: son excelentes planificadores, lo hacen con anticipación y siempre tienen un plan de contingencia (Surji, 2015)



Las dimensiones del liderazgo son : estilos de liderazgo, estilos en la toma de decisiones y estilos de comunicación los cuales a continuación detallamos: Primera dimensión: estilos de liderazgo, La literatura científica permite adentrarnos en los diferentes estilos que existen en relación al liderazgo, sin embargo hasta la fecha no hay humo blanco o un consenso general de cuál de ellos es el más adecuado o eficaz, sin embargo se podría pensar ya que existen evidencias de que cada situación o realidad particular exige un estilo o tipo de liderazgo (Boykin, Campbell, Moore, & Nayvar, 2013) (Lojpur, Aleksic, Vlahovic, Pejic, & Pekovic, 2015). De esta manera al iniciar un trabajo o una labor o empresa el líder va adoptar un estilo de liderazgo de acuerdo a la realidad y el contexto, que posibilite hacer frente de manera eficaz a los problemas y eventos que suceden, de esta manera el estilo de liderazgo se toma desde diferentes puntos de vista y el líder debe asumirlo. (Jiménez & Villanueva, 2018).

Liderazgo Autoritario: es inflexible hacia las opiniones de sus subordinados, se rige por sus opiniones, y asume toda la responsabilidad, actúa en base a castigos y reconocimientos de acuerdo al actuar de sus seguidores. Impone sus órdenes y espera el cumplimiento por parte de sus subordinados (Ayoub, 2011). Decide sobre todas las actividades y trabajos y no toma en cuenta la opinión de los demás, diversos autores comparan al líder autoritario con el líder autocrático que en definitiva son lo mismo (Jiménez & Villanueva, 2018). Liderazgo Democrático: es un líder que comparte y toma en cuenta la opinión de sus subordinados y de esta manera comparte sus decisiones, son altamente morales y comúnmente se relacionan con una mayor compromiso y satisfacción además que aumentan la productividad de su equipo o grupo humano (Hackman & Johnson, 2013). Entonces llega a ser un líder con gran influencia en sus seguidores, un perfecto estimulador para lograr proyectos, un oyente de primer nivel, y de trato respetuoso y moral con sus subordinados (Jiménez & Villanueva, 2018). Liderazgo Permisivo o Laissez-Faire (dejar hacer): Liderazgo pasivo, se encuentra en el polo opuesto de los liderazgos anteriores, es apático en la toma de decisiones, evita la responsabilidad y se lo otorga a sus subordinados, no tiene capacidad para resolver los conflictos, tampoco logra los objetivos y metas propuestos, es una persona inactiva y le cuesta involucrarse en el trabajo de equipo (Jiménez & Villanueva, 2018). Es un tipo de



líder que le da lo requerido a sus subordinados y los deja para que cumplan con su cometido como ellos puedan hacerlo. (Robbins, 2002). Liderazgo Participativo: es un estilo Que mejores resultados puede lograr se basa en la inspiración, carisma y la búsqueda de intereses comunes entre el líder y los subordinados, sus características son la estimulación de su personal para el logro de las actividades propuestas animando a sus subordinados a participar. Presenta un mayor número de ventajas puesto que el líder es la representación del modelo a seguir e imitar generando una empatía con sus seguidores y aumentando la autoestima del líder y sus subordinados (Jiménez & Villanueva, 2018) (Ayuso & Herrera, 2014).

Segunda dimensión: Estilo en la toma de decisiones, los líderes deben saber tomar decisiones y deben ser decisivos, puesto que de manera constante toman decisiones importantes, el líder evalúa prudentemente las consecuencias de una decisión y selecciona el que pueda facilitar el logro de sus objetivos por parte de su equipo, el líder es responsable con la decisión que toma y muestra satisfacción con el resultado de su decisión (Surji, 2015) es el proceso de tener la capacidad de identificar un problema en la organización o en su funcionamiento y buscar alternativas de solución, en el supuesto de que este puede tener destinos alternativos y para ello se selecciona una opción que va decidir el destino de los objetivos que el líder persigue (Zapata, Sigala, & Mirabal, 2016)

Tercera dimensión: estilo en la comunicación, La definición de liderazgo es difícil, este es un proceso colectivo donde están implicados el líder y sus subordinados, el eje es la influencia que ejerce el líder, asimismo un líder sin seguidores no tiene ningún tipo de liderazgo. El liderazgo y el estilo de comunicación ha sido poco estudiada, sin embargo, la excelencia en la comunicación afina sus raíces en el liderazgo, el líder mediante las comunicaciones es capaz de influir en la toma de decisiones tanto al interior o exterior de una organización (Londoño, 2018). Existe fuerzas sinérgicas entre el liderazgo y las relaciones publicas las cuales mencionamos: se trata de métodos estratégicos cuyo fin es la eficiencia de la organización, la comunicación es responsabilidad del liderazgo, ambas liderazgo y comunicación requieren inteligencia sobre el contexto vivido y con ello determinar la perspectiva de los demás, ambos requieren valores sólidos para influir y motivar (Gregory & Willis,



2013) desde el punto de vista de la excelencia, los líderes deben formar parte de la comunicación en todos los niveles y de manera bidireccional.

La Importancia del liderazgo se puede cimentar en la naturaleza de la organización y la relación que establece con la comunidad, si el líder es receloso de su poder va generar también la misma respuesta por parte de sus colegas y la comunidad, de varias maneras el estilo del líder va definir a una organización, para ello el líder debe ser coherente con la misión y visión de la organización, ello va suponer una gran responsabilidad del líder, es decir el destino de un grupo humano o de una organización va estar en manos de un líder, lo que decida o genere va afectar de manera positiva a sus subordinados, sus familias y a la sociedad en su conjunto, entonces este líder va poder tener en la mano el destino de miles de vidas y destinos, el logro que desea se va ver influido por la decisión del líder de como alcanzarlo, por eso el líder debe tener no solo el poder de la influencia sobre sus seguidores sino que deberá tener altos valores morales y éticos que van a decidir en momentos claves decisiones que éticamente o moralmente puedan contravenir a las decisiones del líder a pesar de que pueda ser la mejor decisión el líder deberá saber concatenar todas las variables en sus decisiones y tomar la mejor decisión basado en la integralidad del objetivo y en la búsqueda del bienestar de sus seguidores y de la sociedad en su conjunto sin olvidar el objetivo de su empresa o aventura corporativa.

En este sentido el liderazgo debe ser integral en todos los sentidos y el estudio de esta variable se basa en la influencia que pueda tener en la vida de muchas vidas humanas, en el caso de salud no solo son los trabajadores también los pacientes y usuarios y el líder debe buscar el bienestar de estas personas por encima de toda prioridad excepto de sus subordinados que son su bien activo más valioso y sin estos recursos no se podrá lograr los objetivos.

En cuanto al clima laboral hace referencia al modo en que los individuos de un grupo u organización, representan el entorno donde trabajan desde un punto de vista que relaciona al individuo, al grupo humano y la organización del cual son parte (Bordas, 2016). Una persona que labora al interior de una organización se desenvuelve en un puesto de trabajo donde tiene funciones determinadas y asume responsabilidades propias de la naturaleza de su trabajo, todo esto podría asumirse



como esta persona crea un clima laboral (Rivera, Rincón, & Florez, 2018). Se podría plantear que el trabajo de un individuo se relaciona a una serie de sentimientos que van a generar por un lado su bienestar y el compromiso con su labor, de esta manera podríamos argumentar que el clima laboral es una característica colectiva y que está construida por la interrelación de todos los individuos de una organización (Pedraza, 2018).

Un clima laboral bueno va permitir que aflore el talento y el desarrollo de sus trabajadores, generando de esta manera un aumento en la calidad y cantidad de trabajo de una manera eficaz y eficiente con el consecuente éxito en la organizacional (Wen, Huang, & Pingping, 2019). De la misma manera el clima laboral se tiene un vínculo estrecho con la experiencia en el trabajo, de esta manera la satisfacción con el trabajo va ser un elemento clave para evaluar el clima laboral por parte del empleado de una organización. (Morris & Venkatesh, 2010).

La percepción subjetiva del clima laboral y los valores que tiene el trabajador además de sus necesidades y las propiedades cualitativas de la organización en la cual labora permite una interrelación compleja entre todos estos aspectos de esta manera se puede definir que: existe una relación positiva entre la infraestructura de la organización, el tipo de labor que realiza y el nivel de eficiencia, de la misma manera ocurre una relación positiva entre el estilo de liderazgo y el clima que este genera. (Ministerio de Salud, 2012)

El clima laboral del presente trabajo de investigación se va medir cuantitativamente mediante el uso de cuatro dimensiones los cuales a continuación detallamos: Primera dimensión: Involucramiento laboral, el trabajador llega a identificarse con la organización, la empresa o institución, asumiendo los valores que tiene y con los objetivos que marca la organización motivo de su funcionamiento, para ello se esfuerza en el trabajo para lograr los objetivos o metas que se han trazado, de esta manera el trabajador realiza sus labores de manera apropiada y diligente, lo que trae de por sí solo una mejora cualitativa en el servicio que desempeña a la institución, organización o empresa, este involucramiento del trabajador va tener un impacto positivo en el desarrollo de la organización (Palma, 2004). Segunda dimensión: Comunicación, la comunicación universal sin restricciones, honesta, rápida, coherente y objetiva tiene un efecto positivo en el



funcionamiento del grupo humano en todos los niveles de una organización. Cuando la comunicación es adecuada y fluida este va tener una influencia positiva sobre la productividad, pero también cuando la comunicación que viene de la dirección o gerencia es restringida, es ambivalente con el objetivo de la organización o esta apunta a varios objetivos muchos de ellos contradictorios va generar un efecto negativo y perjudicial sobre la productividad y la calidad en el trabajo. (Palma, 2004). La comunicación debe ser abierta y de acceso libre de cualquier colaborador de la organización, en otras palabras no debe haber restricción de ningún tipo, de la misma manera la comunicación no puede ser unidireccional es decir solo descendente de los jefes hacia el personal de base, la comunicación debe ser horizontal y en todos los sentidos, con ello los laborantes tendrán conciencia y entender los objetivos que busca la organización, las necesidades que tiene la organización y las metas que requieren lograr (Pilligua & Arteaga, 2019). Tercera dimensión: Reconocimiento,

Relacionado a que el trabajador tiene una perspectiva que la labor que desempeña en la organización representara un desarrollo tanto a nivel profesional como personal, lo cual le servirá para que su labor en algún momento sea reconocida por el crecimiento profesional que el trabajo le está permitiendo hacer, de esta manera este desarrollo le permitirá al trabajador una mejor perspectiva laboral en el futuro inmediato (Palma, 2004). Tercera dimensión: Condiciones laborales, Son las actividades desarrolladas por la organización o la entidad para dar al trabajador las condiciones ideales para que este pueda realizar su trabajo en las mejores condiciones, esto tiene que ver con el ambiente laboral, los mecanismos ergonómicos para evitar enfermedades profesionales y el equipamiento que asegure la seguridad en las labores que realiza el trabajador, de esta manera el trabajador laborando en un ambiente armónico, seguro y ergonómico va retribuir con una labor apropiada mejorando su labor y su productividad.(Palma, 2004) (Segredo, García, López, Cabrera, & Perdomo, 2015).

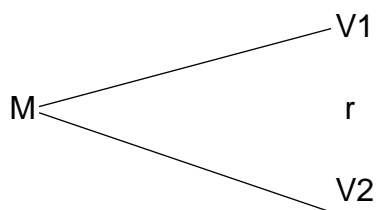
III. METODOLOGÍA:

La metodología de investigación es la administración que puede observarse como la experiencia de una senda de instrumentos, técnicas y procedimientos en el empecinamiento de los instrumentos y proceso de las tareas de una compañía.”, manifestó esto con el indefinido de divisar los proyectos y propósitos de las instituciones educativas enfocadas a obtener un cambio en bien de quien lo rodea y de su sociedad. Alvarado (2006)

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo y Diseño de Investigación

La clase de investigación será de tipo descriptiva –correlacional con diseño transversal, es observacional porque no se manipulo las variables, tipo correlacional por relacionar dos variables “liderazgo y clima laboral”.



Dónde:

M = Muestra de estudio

V1 = Variable Liderazgo

V2 = Variable Clima Laboral

r = Correlación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Para el presente proyecto de investigación se tomó en consideración dos variables: Liderazgo es variable independiente y Clima Laboral variable dependiente.

Variable: Liderazgo

Definición Conceptual: Carnota, (1985) señaló lo siguiente: Obra de aprestar y diligenciar los intereses y actividades de un grupo de personas unidas para



cierto programa u organismo, por una cualquiera que fomenta su vaca por el completado de obtener que todas ellas aprueben más o menos voluntariamente, determinados fines y métodos. (p. 56).

Definición operacional: En la variable Liderazgo se tomará en cuenta 3 dimensiones y 10 indicadores, para lo cual se utilizará como instrumento, cuestionarios y fichas de recolección de datos. 1) Estilos de Liderazgo 2) Estilos en la toma de decisiones 3) Estilo de comunicación Cuenta con 10 indicadores: 1) Autocrático 2) Democrático. 3) Permisivo. 4) Participativo 5) Autonomía 6) Libertad 7) Responsabilidad 8) Verbal. 9) Escrita. 10) Asertiva.

Variable 2: Clima laboral.

Definición Conceptual: Según Sánchez (2010) nos afirma como el equipo de virtudes, peculiaridades o propiedades relativamente fijas de una atmosfera de incumbencia público que son percibidas, sentidas o experimentadas por los seres humanos que integran la corporación y que influyen sobre su conducta” (p. 18).

Definición Operacional: En la variable Clima Laboral se tomará en cuenta 4 dimensiones y 15 indicadores, para lo cual se utilizará como instrumento, cuestionarios y fichas de recolección de datos. 1) Involucramiento laboral 2) Comunicación 3) Reconocimiento 4) Condiciones laborales.

Cuenta con 15 indicadores: 1) Interés 2) Sentimiento de pertenencia 3) Actitudes de identificación 4) Compromiso con las labores que se realiza 5) Fluidez de comunicación 6) Información transmitida en los niveles de gestión 7) Participación del personal 8) Oportunidad de ser escuchado en los niveles de gestión 9) Capacidad de escucha de los directivos 10) Apreciación sobre el trabajo que se realiza 11) Meritocracia 12) Compensaciones y recompensas 13) Apreciación sobre el trabajo que se realiza 14) Meritocracia 15) Compensaciones y recompensas.



Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Estilo de liderazgo	Autocrático.	1,2	Ordinal	Regular Liderazgo (20-72)
	Democrático.	3,4,5	Escala de	
	Permisivo.	6,7	Respuesta del 1 a	
	Participativo.	8,9,10	5 puntos. 1= Nunca	
Estilo en la toma de decisiones	Autonomía	11,12	2= Casi nunca	Alto Liderazgo (73-81)
	Libertad	13,14	3=Indeciso.	
	Responsabilidad	15,16	4= Casi Siempre. 5= Siempre	
Estilo de comunicación	Verbal.	17		Excelente Liderazgo (82-100)
	Escrita.	18		
	Asertiva	19,20		

Tabla 1. Operacionalización de Variable Liderazgo

Fuente: Instrumento de liderazgo de Alcalá Miraldy y López Nelly (2004)

Tabla 2. Operacionalización de Variable Clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Involucramiento laboral	Interés			D1: 5 - 11 = Malo 12 - 18 = Regular 19 - 25 = Bueno
	Sentimiento de pertenencia	1, 2, 3, 6,		
	Actitudes de identificación	15		
Comunicación	Compromiso con las labores que se realiza			D2 7 - 16 = Malo 17 - 25 = Regular 26 - 35 = Bueno
	Fluidez de comunicación			
	Información transmitida en los niveles de gestión	4, 5, 10,		
	Participación del personal	12, 14, 24,		
Reconocimiento	Oportunidad de ser escuchado en los niveles de gestión	30		D3 7 - 16 = Malo 17 - 25 = Regular 26 - 35 = Bueno
	Capacidad de escucha de los directivos		Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	
	Apreciación sobre el trabajo que se realiza	7, 16, 17,		
	Meritocracia	20, 22, 25,		
Condiciones laborales	Compensaciones y recompensas	27		D4 11 - 25 = Malo 26 - 40 = Regular 41 - 55 = Bueno
	Elementos materiales o elementos tangibles	8, 9, 11,		
	Condiciones de provisión de servicios básicos	13, 18, 19,		
	Gestión administrativa para provisión de servicios a los trabajadores	21, 23, 26,		
		28, 29		General 30 - 69 = Malo 70 - 110 = Regular 111 - 150 = Bueno

Fuente: Inventario de Clima Laboral (ICM - SIMAPRO)

Ficha técnica del instrumento para medir la Liderazgo

Nombre: cuestionario de Liderazgo
Autor (s): Alcalá Miraldy y López Nelly (2004)
Adaptado por: Br. Chero Monzón (2016)
Lugar: Lima, Perú
Fecha: 2016
Objetivo: Medir el nivel de liderazgo
Tiempo: 15-20 minutos
Margen de error: 0.05

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima laboral

Nombre: Inventario de Clima Laboral (ICM - SIMAPRO)
Autor (s): OIT (2008), Adaptado para este estudio
Adaptado por: Br. Zapata, Valdivieso
Lugar: Lima, Perú
Fecha: 2017
Objetivo: Medir el nivel de clima laboral
Tiempo: 15-20 minutos
Margen de error: 0.05

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estará conformada por todos los trabajadores de apoyo al diagnóstico del hospital regional que son 88 trabajadores, el muestreo es aleatorio simple por conveniencia y estará conformado por 72 voluntarios

Criterios de inclusión:



-Los trabajadores nombrados, CAS y Terceros del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay que laboraron durante el año 2020.

-Los trabajadores nombrados, CAS y Terceros del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay que firmen el consentimiento informado

-Los trabajadores nombrados, CAS y Terceros del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay que completaron los cuestionarios.

Criterios de exclusión:

-Los internos de todas las profesiones de salud del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay

-Los trabajadores nombrados, CAS y Terceros del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay que no firman en consentimiento informado

-Los trabajadores nombrados, CAS y Terceros del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay de otras áreas de servicio

Tabla 3: *Condiciones laborales de los trabajadores de Apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay.*

DESCRIPCION	TOTAL
Personal Nombrado	30
Cas	30
Terceros	12
Total	72

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se trabo en base a un cuestionario. Es muy importante tomar en consideración que para el recojo de datos se debe tener en cuenta varios instrumentos o métodos de captación que se tenga a disposición, los cuales deben cumplir criterios de validez, confiabilidad y ser objetivos (Hernández et al., 2014), el recojo de información se realizará mediante un cuestionario, para ambas variables, y de allí poder determinar si existe relación entre Liderazgo y el Clima Laboral.



Tabla 4: *Presentación de mis validadores*

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	JUICIO
María Verónica Casafranca Zambrano	Mag. en Gestión de los Servicios de la Salud	Aplicable
Lizbeth Ayma Benites	Mag. en Gestión de los Servicios de la Salud	Aplicable
Emilio Vega Gonzales	Mag. En Docencia e Investigación en Salud.	Aplicable

3.5. Procedimientos:

En este aspecto se tomará en cuenta la técnica de observación, que viene un procedimiento que nos permitirá analizar y describir la realidad de forma directa con el objeto o fenómeno a ser estudiado (Ñaupas et al., 2014).

El instrumento utilizado fue validado por expertos, los cuales estuvieron formados por un número de tres expertos de investigación, a los que se les entrega toda la información para tal validación (matriz de operacionalización de variables, instrumento y ficha de validación).

3.6. Método de análisis de datos

Se procederá al recojo de información de cada una de las variables, concernientes en cuanto al Liderazgo y el Clima Laboral 2019 y luego se diseñará una ficha de análisis, para finalmente utilizar el programa SPSS.

3.7. Aspectos Éticos

El presente proyecto de investigación, contará con fidelidad en la información y se cumplirá con respetar los datos obtenidos en cada una de las referencias tomando en consideración las Normas APA, de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo, con R.R. N°0089-2019/UCV, Guía de trabajo de investigación para pre y postgrado.



IV. RESULTADOS

Tabla 5: Análisis descriptivo de la variable Liderazgo en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Puntaje general					
Liderazgo	72	52	80	62,69	5,104
Puntaje por dimensiones					
Estilo de liderazgo	72	24	42	31,63	3,060
Estilo de toma de decisiones	72	12	23	18,33	2,239
Estilo de comunicación	72	8	16	12,74	1,473

Fuente: Cuestionario de Comunicación Organizacional.

Interpretación: En la tabla 5 se observa que el liderazgo en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, tiene un puntaje promedio de $62,69 \pm 5,104$, de un valor máximo posible de 100 puntos. La dimensión que más contribuye en el puntaje total corresponde a los estilos de liderazgo con $31,63 \pm 3,060$, dimensión que también presenta la mitad del número total de ítems.

Tabla 6: Análisis descriptivo de la variable Clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Puntaje general					
Clima laboral	72	76	115	83,88	6,776
Puntaje por dimensiones					
Involucramiento laboral	72	10	18	14,39	1,658
Comunicación	72	15	25	19,07	1,916
Reconocimiento	72	13	27	16,99	2,934
Condiciones laborales	72	28	46	33,43	3,034

Fuente: Cuestionario de Clima laboral.

Interpretación: En la tabla 6 se observa que el clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, tiene un puntaje promedio de $83,88 \pm 6,776$ de un valor máximo posible de 150 puntos. La dimensión que más contribuye con el puntaje total son las condiciones laborales con $33,43 \pm 3,034$, las cuales también tienen el mayor número de ítems.



Tabla 7: Prueba de normalidad con el test de Kolmogórov-Smirnov para las variables y dimensiones que se usarán en la prueba de hipótesis.

	Estadístico	gl	Sig.	Normalidad
Liderazgo	0,157	72	0,000	No
Clima laboral	0,215	72	0,000	No
Involucramiento laboral	0,134	72	0,003	No
Comunicación	0,167	72	0,000	No
Reconocimiento	0,262	72	0,000	No
Condiciones laborales	0,181	72	0,000	No

Nota: Sig. < 0,05 indica que la distribución no es normal; Sig. \geq 0,05 indica que la distribución es normal.

Interpretación: En la tabla 7 se aprecia que todos los puntajes, tanto de las variables liderazgo y clima laboral, como sus dimensiones, no presentaron distribución normal. Por ello, se usó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre liderazgo y clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

HG: Existe relación significativa entre liderazgo y clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman.

Nivel de significancia (α): 0,05.



Tabla 8: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y el clima laboral.

	Clima laboral		
	N	Coefficiente de correlación (ρ)	p
Liderazgo	72	0,307	0,009

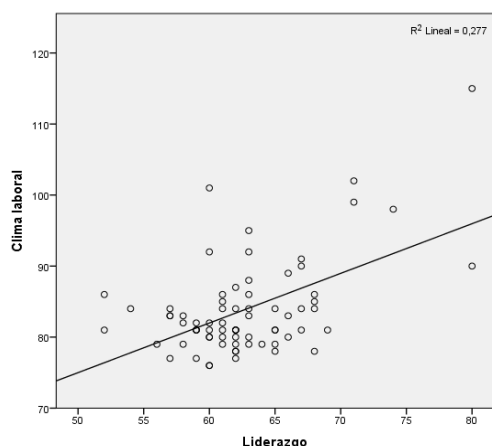


Ilustración 1: Diagrama de dispersión del liderazgo y el clima laboral.

Interpretación: De acuerdo con la significancia p 0,009 obtenida en la tabla 8 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo y el clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020. Además, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, ρ 0,307 se puede afirmar que existe una correlación directa, baja y significativa entre el liderazgo y el clima laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre liderazgo y el involucramiento laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo y el involucramiento laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman.

Nivel de significancia (α): 0,05.



Tabla 9: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y el involucramiento laboral

	Involucramiento laboral		
	N	Coefficiente de correlación (ρ)	p
Liderazgo	72	0,068	0,569

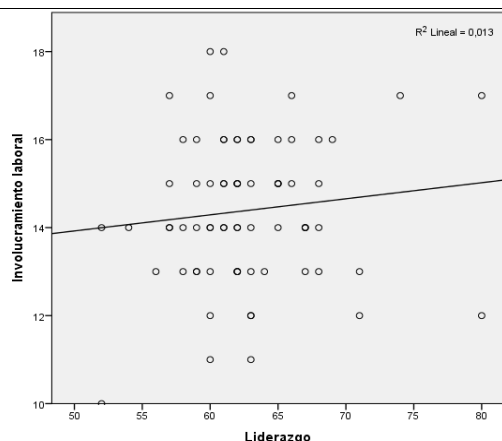


Ilustración 2: Diagrama de dispersión de liderazgo e involucramiento laboral

Interpretación: De acuerdo con la significancia obtenida en la tabla 9 se toma la determinación de aceptar la hipótesis nula, y afirmar que no existe relación significativa entre el liderazgo y el involucramiento laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020. Además, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, se puede afirmar que existe una correlación directa, muy baja y no significativa entre el liderazgo y el involucramiento laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre liderazgo y la comunicación en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

H2: Existe relación significativa entre liderazgo y la comunicación en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman.



Nivel de significancia (α): 0,05.

Tabla 10: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y la comunicación.

	N	Coeficiente de correlación (ρ)	p
Liderazgo	72	0,087	0,467

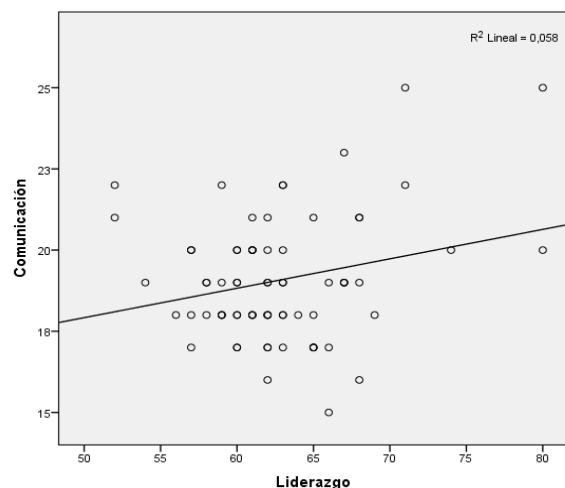


Ilustración 3: Diagrama de dispersión de liderazgo y comunicación.

Interpretación: De acuerdo con la significancia obtenida en la tabla 10 se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula, y afirmar que no existe relación significativa entre el liderazgo y la comunicación en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020. Además, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, se puede afirmar que existe una correlación directa, muy disminuida y nada significativa entre el liderazgo y la comunicación.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre liderazgo y el reconocimiento en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

H3: Existe relación significativa entre liderazgo y el reconocimiento en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.



Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman.
Nivel de significancia (α): 0,05.

Tabla 11: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y el reconocimiento

	Reconocimiento		
	N	Coeficiente de correlación (ρ)	p
Liderazgo	72	0,327	0,005

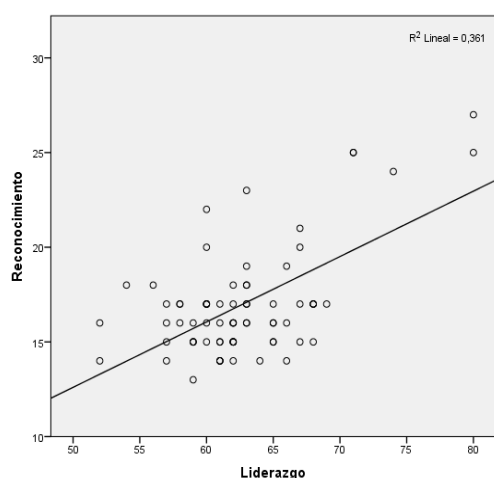


Ilustración 4: Diagrama de dispersión de liderazgo y reconocimiento.

Interpretación: De acuerdo con la significancia obtenida en la tabla 11 se toma la decisión de refutar la hipótesis nula, y confirmar que existe vinculo significativa entre el liderazgo y el reconocimiento en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020. Además, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, se puede afirmar que hay una correlación directa, baja y significativa entre el liderazgo y el reconocimiento.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre liderazgo y las condiciones laborales en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

H4: Existe relación significativa entre liderazgo y las condiciones laborales en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.



Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman.
Nivel de significancia (α): 0,05.

Tabla 12: Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y las condiciones laborales

	Condiciones laborales		
	N	Coeficiente de correlación (ρ)	p
Liderazgo	72	0,256	0,030

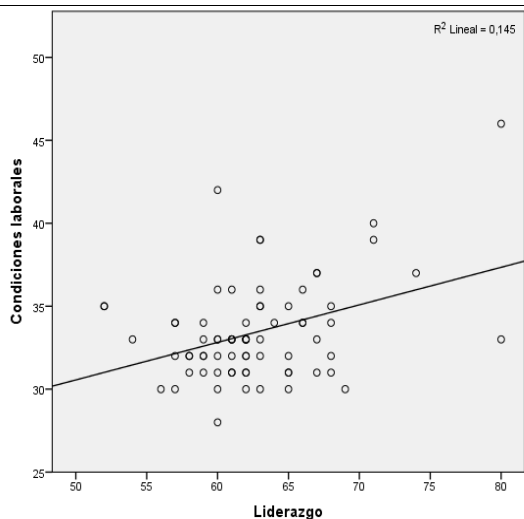


Ilustración 5: Diagrama de dispersión de liderazgo y condiciones laborales

Interpretación: De acuerdo con la significancia obtenida en la tabla 12 se toma la decisión de refutar la hipótesis nula, y confirmar que existe relación significativa entre el liderazgo y las condiciones laborales en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020. Además, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, se puede afirmar que hay una correlación directa, baja y significativa entre el liderazgo y el reconocimiento.



V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación cumplió con el proceso del método científico, razón por la cual las hipótesis que se formuló fueron tamizados, contrastados y validados mediante la aplicación de procesos estadísticos y fórmulas que están científicamente validadas y probadas, de esta manera los resultados de la variables fueron evaluadas por intermedio la prueba de confiabilidad de alfa de Crombach valores que nos indican que son altamente confiables en relación a ambas variables, de la misma manera se realizaron las pruebas de normalidad mediante el test de Kolmogórov-Smirnov cuyos valores estaban por debajo de 0,05 por lo cual las variables y los indicadores no presentaban una distribución normal, motivo por el cual para la evaluación inferencial se utilizara el coeficiente de Spearman.

Con la prueba de hipótesis general mediante la prueba de Rho de Sperman se establece que con una probabilidad de error del 0,009% existe una relación entre liderazgo y clima laboral en los trabajadores del Hospital Guillermo Díaz de la Vega durante el año 2020, estableciéndose que el $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de la misma manera el valor $r = ,307$ lo cual nos indica que existe una relación directa y débil, en relación a este resultado Lozado (2013) encuentra una interacción entre el liderazgo y la satisfacción de sus trabajadores en el trabajo, en este mismo sentido Villacrés (2016) concluye que existe una relación en este caso con el liderazgo orientativo, de esta manera Bueno & Orozco (2019) encuentra la misma relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional pero en este caso la relación es directa y alta con un valor $r = 869$ el más alto y de $,691$ el más bajo lo cual coincide con (Jiménez & Villanueva, 2018) en su artículo destaca la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional, de la misma manera (Salguero & García, 2017) en su artículo sobre la influencia del liderazgo concluye que esta afecta de manera positiva al clima organizacional, en relación a los antecedentes nacionales todos concluyen que existe una relación entre ambas variables, esta relación no solo se da en el ambiente de salud también en otras instituciones como el de León (2020) y Riveros (2018) lo realizan en el área de educación, con valores $r = ,827$ y de $r = ,306$ respectivamente lo cual nos indica



que existe una relación positiva y débil a fuerte entre ambas variables, que en un caso se asemeja a lo hallado por la presente investigación, de la misma manera Gonzales (2018) realiza su trabajo en un Municipio en donde encuentra un valor $r=,341$ que nos indica una relación de tipo positiva y débil similar al hallado en la presente investigación, asimismo Velásquez (2018) con valor de Tau B= $,453$ y Valdez (2018) con un valor de Tau B= $,853$ trabajan sobre una población en el área de salud, concluyéndose que existe una relación directa y moderada a alta entre la variable liderazgo y clima organizacional, resultados similares pero con mayores valores de correlación al encontrado en el presente trabajo de investigación, todos estos resultados nos indican que el liderazgo es un elemento importante en la influencia del clima laboral y el clima organizacional, esta influencia es de tipo positiva y va desde una influencia débil hasta una alta, de la misma manera el resultado hallado confirma lo descrito en la bibliografía revisada donde se establece que existe influencia del liderazgo sobre el clima laboral, por último los resultados encontrados en los antecedentes internacionales y nacionales es que no importa el ejercicio profesional de la organización ni el tipo de labor o el tipo de organización el liderazgo si influye de manera importante sobre el clima laboral.

Con la prueba de hipótesis específica 1 mediante la prueba de Rho de Spearman se establece una $\rho = -0,569$ y el p valor es $0.068 > \alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir que no existe relación entre el liderazgo y el involucramiento laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay – 2020, Palma (2004) indica en su artículo de investigación que el trabajador se identifica con la organización asumiendo los valores que tiene y con los objetivos que marca la organización motivo de su funcionamiento, para ello se esfuerza en el trabajo para lograr los objetivos o metas que se han trazado, de esta manera el trabajador realiza sus labores de manera apropiada y diligente, de la misma manera Byler (2014) indica que el líder es aquel que guía y conduce a sus semejantes, influyen e inspiran en el ánimo de los individuos para que realicen actividades que solos no lo harían, es decir los involucra en la empresa, por tanto podríamos inferir que el resultado obtenido en relación al liderazgo y la dimensión involucramiento coincide contradicen lo hallado en la presente investigación, siendo el departamento de imagen un área independiente de la labor asistencial y administrativa, los



trabajadores tal vez no se sientan muy identificados con la institución, lo que genera que el involucramiento en las actividades del Hospital no sea muy importantes o necesarias, motivo por el cual demuestran determinada apatía al rumbo que el hospital pueda tomar, ya que de alguna manera se sienten ajenos al centro hospitalario.

Con la prueba de hipótesis específica 2 mediante la prueba de Rho de Spearman se establece una $\rho = -0,087$ y el p valor es $0.467 > \alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir que no existe relación entre el liderazgo y la comunicación en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay – 2020, según lo encontrado en el valor del coeficiente que existe una correlación muy insignificante entre ambas variables, Rubén (2003) indica que El liderazgo se vincula de manera íntima a la comunicación, pero Thayer (2003) va un poco más lejos al afirmar que la comunicación es una “condición sine qua non” para ejercer el liderazgo, es decir sin la habilidad de comunicación el líder no podrá ejercer su liderazgo siendo de esta manera la comunicación un elemento esencial o indispensable para todo líder, en este mismo sentido Palma (2004) y Pilligua (2019) indican que la comunicación es esencial para ejercer el liderazgo, esta debe ser abierta, sin restricciones, clara, honesta y coherente, entonces todo lo revisado en la bibliografía contrasta con lo encontrado en el presente trabajo, aunque en este caso podríamos afirmar que si existe algún tipo de relación esta es mínima y ello podría darse en ciertos tipos de liderazgo como el del autócrata o autoritario donde la comunicación va en sentido descendente y es unidireccional, en este caso se recomendaría futuras investigaciones relacionadas a los estilos de comunicación y liderazgo en el nosocomio motivo del presente trabajo.

Con la prueba de hipótesis específica 3 mediante la prueba de Rho de Spearman se establece una $\rho = -0,327$ y el p valor es $0.005 < \alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir que existe relación positiva y débil entre el liderazgo y el reconocimiento en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay – 2020, Palma (2004) indica que el trabajador busca reconocimiento a su trabajo y para ello se esfuerza en sus labores, pero también tiene una perspectiva que la



labor que desempeña en la organización representara un desarrollo tanto a nivel profesional como personal, lo cual le servirá para que su labor en algún momento sea reconocida por el crecimiento profesional que el trabajo le está permitiendo lograr, Surji (2015) indica que el líder debe ser humilde y hacer sentir importantes a cada trabajador, ello va generar un estímulo positivo en el trabajo del subordinado, en este mismo sentido Jiménez (2018), Ayuso (2014) que el papel del líder es aumentar la autoestima del seguidor, ello se logra mediante el reconocimiento a la labor que realiza, de esta manera el resultado que se tiene en el presente estudio reafirma lo encontrado en la bibliografía revisada.

Con la prueba de hipótesis específica 4 mediante la prueba de Rho de Spearman se establece una $\rho = -0,256$ y el p valor es $0.030 < \alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir que existe relación positiva y débil entre el liderazgo y las condiciones laborales en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay – 2020, Palma (2004), Segredo & col., (2015) refiere que las condiciones laborales son las actividades desarrolladas por la organización o la entidad para dar al trabajador las condiciones ideales para que este pueda realizar su trabajo en las mejores condiciones, esto tiene que ver con el ambiente laboral, los mecanismos ergonómicos para evitar enfermedades profesionales y el equipamiento que asegure la seguridad en las labores que realiza el trabajador, de esta manera el trabajador laborando en un ambiente armónico, seguro y ergonómico va retribuir con una labor apropiada mejorando su labor y su productividad, es decir un buen líder se preocupa por sus trabajadores y no es ajeno a las dificultades y penurias de los mismos, por tanto el líder deberá tratar de otorgar la mejores condiciones para que el trabajador pueda realizar su trabajo de la mejor manera, en este sentido el resultado encontrado reafirma lo encontrado en el presente trabajo donde existe relación entre el liderazgo y las condiciones laborales.

De esta manera podemos concluir que todas las dimensiones del clima se relacionan de manera directa y débil a moderada con el liderazgo, excepto la comunicación y el involucramiento, asimismo estos resultados son reafirmados por los antecedentes de otras investigaciones tanto nacionales como internacionales y



con la revisión bibliografía que se tiene, de esta manera podríamos inferir que el nexo entre ambas variables es indudable.



VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: De acuerdo al objetivo general, se concluye que con una probabilidad de error del 0,9% es decir menor al $\alpha= 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir que existe relación positiva y baja entre el entre liderazgo y clima laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

SEGUNDO: De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que con una probabilidad de error del 6,8% es decir mayor al $\alpha= 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir que no existe relación entre el entre liderazgo y el involucramiento laboral en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del nosocomio regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay - 2020.

TERCERO: De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que con una probabilidad de error del 8,7% es decir mayor al $\alpha= 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir que no existe relación entre el entre el liderazgo y la comunicación en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del nosocomio Regional Guillermo Díaz de la vega de Abancay - 2020.

CUARTO: De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que con una probabilidad de error del 3,27% es decir menor al $\alpha= 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta alterna, es decir que existe relación positiva y baja entre el liderazgo y el reconocimiento en los trabajadores de apoyo al diagnóstico del nosocomio Regional Guillermo Díaz de la vega de Abancay - 2020.



VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Fortalecer el liderazgo en el director, jefes de área y de unidades del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, con el fin de mejorar el clima laboral de los trabajadores

SEGUNDO: Integrar a todos los servicios en las actividades institucionales, recreativas con el fin de involucrarlos en el trabajo institucional y en la toma de decisiones del futuro del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay

TERCERO: Mejorar la comunicación organizacional, estableciendo normas y protocolos para que este sea abierta, transparente, coherente, sin restricciones entre los diferentes niveles del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay

CUARTO: Los directores y jefes de las distintas áreas deben ser elegidos por concurso de méritos donde la evolución se solicite capacitación académica de posgrado en gestión de servicios de salud o de gerencia en los servicios de salud con el fin de que puedan liderar de una manera efectiva a todos los recursos humanos del Nosocomio Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay

REFERENCIAS

- Ayoub, J. (2011). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. México D.F.: Lulu Enterprises, Inc.
- Ayuso, D., & Herrera, I. (2014). El liderazgo en los entornos sanitarios. Madrid: Diaz de santos.
- güera, I. E. (2004). Liderazgo y Compromiso social. Puebla - México. México: Universidad Autónoma de Puebla.
- Alcocer, A. (2003). La organización empresarial, Lima: Cultura.
- Alvarado, J. (s.f.). "Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016". Tesis de maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Antón, N. V. (1998). Las enfermeras, entre el desafío y la rutina: una mirada al siglo XXI. Editorial Diaz de Santos.
- Bordas, M. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral&ots=o_ADz1Etc3&sig=_U26YHJ9jVdXkVasI4hrKsfDbdA#v=onepage&q&f=false
- Boykin, C., Campbell, S., Moore, M., & Nayvar, S. (2013). An empirical study of leadership styles. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 05(02), 1-31.
- B., H. (2015). Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Baber Kuri, C. ((18 de 09 de 2013)). Soy Competitivo. Obtenido de Liderazgo y Derecho CNN: En CNN (Ed.). Obtenido de <http://blogs.cnnexpansion.com/soy-competitivo/>.
- BASS B, M. (1998). Transformational leadership: industrial, military, and educational impact, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bueno, D., & Orozco, L. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional. Obtenido de



<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.4092%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Byler, J. (2014). *El Arte del Liderazgo: Desarrolle habilidades para liderar el pueblo de Dios*. Washington: Grupo Nelson.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2001). *Clima Organizacional (Primera Edición ed.)*. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Durán, M. y. (2015). "Relación Entre Liderazgo Transformacional Y Transaccional Con La Conducta De Compartir Conocimiento En Dos Empresas De Servicios". vol.18 no.

F., M. (2001). "Liderazgo en enfermería desde la perspectiva profesional". Tesis de Maestría. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Espinoza, J. (2017). *Clima Organizacional y Liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016* [Tesis de doctorado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional.

Hernández, R. F. (2006). "Metodología de la investigación. Editorial. Mc Graw-Hill. México. 2006".

J., E. (2003). *Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO)*. Lima - Perú: Asesoría y Consultoría Personal.

J., M. (2009). *Regálate liderazgo: Una estrategia para desarrollar los talentos emocionales del líder*. Bresca Editorial S. L. Barcelona. España.

J., P. (2004). *Liderazgo: capacidad para dirigir*. Fondo de Cultura Económica. Durango. Fondo de Cultura Económica. Durango. México: México D.F.

Jodar, G. (2015). "Análisis mixto de los estilos de liderazgo en atención primaria en salud "Doctorado en ciencias enfermeras en la Universidad de Barcelona". Universidad de Barcelona.

Gardner, J. (1993). *On Leadership*. New York: Free Press.

Gonzales, F. (2018). *Liderazgo Directivo y Clima Laboral de la Municipalidad de Cumba* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.

Gregory, A., & Willis, P. (2013). *Strategic public relations leadership*. London: Routledge.

Hackman, M., & Johnson, C. (2013). *Leadership: A Communication Perspective*. Illinois: Waveland Press.



- Hartnell, G., & Walumbwa, F. (2011). Transformational leadership and organizational culture. (N. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. Peterson, Edits.) London: SAGE Publications.
- Hazy, J. (2011). Parsing the influential increment in the language of complexity: Uncovering the systemic mechanisms of leadership influence. *International Journal of Complexity in Leadership and Management* (1), 164-192.
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Leadership styles and their influence on the organization: Case study in the Gibraltar Field. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 13(18), 183-195. Obtenido de http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- León, M. (2020). Liderazgo docente y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N° 66 "César A. Vallejo Mendoza" - Chépén, 2020 [Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48882/Le%c3%b3n_ADVMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lichtenstein, B., & Plowman, D. (2009). The leadership of emergence: A complex systems leadership theory of emergence at successive organizational levels. *Leadership Quarterly* (20), 617-630.
- Lojpur, A., Aleksic, A., Vlahovic, S., Pejic, M., & Pekovic, S. (2015). Examining determinants of leadership style among montenegrin managers. *NaseGospodarstvo*, 61(01), 13-24.
- Londoño, C. (2018). Leadership and strategic communication: a theoretical approach. *Reputación, Transparencia y Nuevas Tecnologías*, 22(03), 358-373.
- Merrick, Joav. (2017). Leadership, Promoting leadership and intrapersonal development in university students. New York: Nova.
- Ministerio de Salud. (2012). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Documento Técnico, MINSA, Lima.
- Morris, M., & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *MIS Quarterly*, 1(34), 143-162.
- Osborn, R., & Hunt, J. (2007). Leadership and the choice of order: Complexity and hierarchical perspectives near the edge of chaos. *Leadership Quarterly* (18), 319-340.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC Manual. Lima.



- Pedraza, N. (agosto de 2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 15(01).
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(28), 1-25.
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (febrero de 2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista ESPACIOS*, 39(19).
- Riveros, J. (2018). El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasaraq- Vinchos, Ayacucho - 2017 [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28244/riveros_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Prentice Hall.
- Ruben, B. (2003). *General system theory: An approach to human communication*. En B. Ruben, *Approaches to human communication* (págs. 95-118). New York: Spartan-Hayden.
- Salguero, N., & García, C. (2017). influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín virtual*, 8(135), 1-15.
- Segredo, A., García, A., López, P., Cabrera, P., & Perdomo, I. (enero de 2015). Systemic organizational climate approach and its implementation in the public health care. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(01), 115-129.
- Solís, I. (2019). Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018 [Tesis doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
- Surji, K. (2015). Understanding Leadership and Factors that Influence Leaders' Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 07(33), 154-167.
- Thayer, L. (2003). *Communication: Sine qua non of the behavioral sciences*. En R. Budd, & B. Ruben, *Approaches to human communication* (2nd ed ed., págs. 7-31). New York: Spartan-Hayden.
- Valdez, R. (2018). Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro, Ayacucho. 2018 [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de



http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29240/valdez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Velásquez, G. (2018). Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017 [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
- Villacrés, J. (2016). Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de Quito en una entidad financiera [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Equinoccial". Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17611/1/68565_1.pdf
- Wen, j., Huang, S., & Pingping, H. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 1(81), 120-130.
- Zapata, G., Sigala, L., & Mirabal, A. (2016). Decision making and leadership style: a medium-sized enterprises stud. *Compendium*, 19(36), 35-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88046587003>



ANEXOS

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION VARIABLE LIDERAZGO

Dimensiones	indicadores	ítems	ESCALA DE MEDICION	Niveles o rangos
Estilo de liderazgo	Autocrático.	1,2	Ordinal Escala de Respuesta del 1 a 5 puntos.	Regular Liderazgo (20-72)
	Democrático.	3,4,5		
	Permisivo.	6,7		
	Participativo.	8,9,10		
Estilo en la toma de decisiones	Autonomía	11,12	1= Nunca	Alto Liderazgo (73-81)
	Libertad	13,14	2= Casi nunca	
	Responsabilidad	15,16	3=Indeciso. 4= Casi Siempre. 5= Siempre	
Estilo de comunicación		17		Excelente Liderazgo (82-100)
	Verbal.	18		
	Escrita. Asertiva	19,20		

**VARIABLE CLIMA LABORAL**

Dimensiones	indicadores	ítems	ESCALA DE MEDICION	Niveles o rangos
Estilo de liderazgo	Autocrático.	1,2	Ordinal	Regular Liderazgo (20-72)
	Democrático.	3,4,5	Escala de Respuesta del 1 a 5 puntos.	
	Permisivo.	6,7		
	Participativo.	8,9,10		
Estilo en la toma de decisiones	Autonomía	11,12	1= Nunca	Alto Liderazgo (73-81)
	Libertad	13,14	2= Casi nunca	
	Responsabilidad	15,16	3=Indeciso. 4= Casi Siempre. 5= Siempre	
Estilo de comunicación		17		Excelente Liderazgo (82-100)
	Verbal.	18		
	Escrita. Asertiva	19,20		

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Encuesta de Liderazgo

Indicaciones:

Leer detenidamente las preguntas que se encuentran en los cuestionarios.

Datos Generales:

Edad :.....Sexo :.....Condición Laboral:

S: SIEMPRE

A: AVECES

M: MUCHAS

CN: CASI NUNCA

N: NUNCA

N	Ítems	S	CS	AV	C N	N
ESTILO DE LIDERAZGO						
1	Ordena el cumplimiento de los planes de trabajo en la unidad clínica.					
2	Informa de los objetivos de la unidad clínica.					
3	Promueve un clima de libertad en la práctica de enfermería en la unidad clínica.					
4	Promueve un clima de libertad entre el equipo de enfermería en la unidad clínica.					
5	Promueve la discusión proactiva entre los miembros del equipo de enfermería en la unidad					
6	Promueve el dejar hacer en cada uno de los miembros del equipo de enfermería en la unidad clínica.					
7	Actúa con permisividad, ante los miembros del equipo de enfermería en la unidad clínica					
8	Promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería, en las políticas de la unidad clínica.					
9	Promueve la participación activa de los miembros del equipo, en la formulación de los objetivos de la unidad clínica					
10	Promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería a su cargo en la elaboración de los planes de la unidad clínica.					
ESTILO EN LA TOMA DE DECISIONES						
11	Facilita al personal de enfermería tomar decisiones individuales en la solución de los problemas presentes en el servicio.					
12	Facilita al personal de enfermería, actuar con autonomía en el cuidado del paciente.					
13	Facilita al personal de enfermería, libertad para promover cambios organizativos en su servicio.					
14	Facilita al personal de enfermería a su cargo, libertad para actuar con iniciativa en el cuidado de enfermería en su servicio.					



15	Asigna responsabilidades al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones de su servicio.					
16	Asigna autoridad al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones en su servicio.					
	ESTILO DE COMUNICACIÓN					
17	Brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones verbales sobre los procedimientos de enfermería en su servicio.					
18	Brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones escritas sobre políticas a cumplir en su servicio.					
19	Actúa con seguridad ante el personal de enfermería en su servicio.					
20	Escucha con atención al personal de enfermería a su cargo, en su servicio.					



Encuesta de Clima Laboral

Indicaciones:

Leer detenidamente las preguntas que se encuentran en los cuestionarios.

Datos Generales:

Edad :.....Sexo :.....Condición Laboral:

Nº	Ítems	S	MV	AV	CN	N
1	Me siento orgulloso de trabajar en esta Dirección					
2	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante					
3	Aprendo todos los días mejores formas de hacer mi trabajo					
4	Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas					
5	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área					
6	Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda					
7	Me siento reconocido en el trabajo					
8	Me satisface la calidad de los servicios básicos (agua potable, sanitarios)					
9	Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, la familia y mi desarrollo personal					
10	Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a compañeros y jefes					
11	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo					
12	Recibo de buen modo retroalimentación útil de mi jefe sobre mi desempeño					
13	Se estimula el trabajo en equipo y se capacita al equipo					
14	Los jefes comunican oportunamente las necesidades de la Dirección					
15	Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y las lleva a cabo					
16	Para los jefes y Directivos antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador					
17	Hay reconocimiento a mi grupo de trabajo al superar las metas esperadas					
18	Mi trabajo está libre de acoso y/o intimidación					
19	Las tareas en mi área de trabajo las puede realizar indistintamente un hombre o una mujer					
20	A mi jefe le interesa mucho lo que pensamos					
21	Las reglas y los sistemas de la Dirección se adaptan fácilmente a los cambios requeridos					
22	En la Dirección hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores					
23	Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje -capacitación del personal					
24	Los valores objetivos y metas de la Dirección son bien comunicados					
25	La Dirección promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora					
26	La Dirección se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras					
27	Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas					
28	La Dirección contrata personal con potencialidades diferentes					
29	En la Dirección se contrata personal sin distinción de género (hombres - mujeres)					
30	La Dirección es honesta al cumplir con los acuerdos generados con el personal.					



ANEXO 5: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Escala de Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	20

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Lider1	4,07	,704	15
Lider2	3,60	1,056	15
Lider3	3,27	,594	15
Lider4	3,27	1,223	15
Lider5	2,93	1,280	15
Lider6	2,87	1,187	15
Lider7	3,27	,704	15
Lider8	3,40	1,056	15
Lider9	3,93	,961	15
Lider10	3,20	1,146	15
Lider11	2,80	,941	15
Lider12	3,67	,976	15
Lider13	3,20	,676	15
Lider14	3,13	,743	15
Lider15	3,13	1,125	15
Lider16	3,27	,594	15
Lider17	3,27	1,223	15
Lider18	2,87	1,187	15
Lider19	3,27	,704	15
Lider20	3,40	1,056	15

ANEXO 6: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

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

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 ESTILO DE LIDERAZGO								
1	Ordena el cumplimiento de los planes de trabajo en la unidad clínica.							
2	Informa de los objetivos de la unidad clínica.							
3	Promueve un clima de libertad en la práctica de enfermería en la unidad clínica.							
4	Promueve un clima de libertad entre el equipo de enfermería en la unidad clínica.							
5	Promueve la discusión propositiva entre los miembros del equipo de enfermería en la unidad.							
6	Promueve el dejar hacer en cada uno de los miembros del equipo de enfermería en la unidad clínica.							
7	Actúa con permisividad, ante los miembros del equipo de enfermería en la unidad clínica.							
8	Promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería, en las posturas de la unidad clínica.							
9	Promueve la participación activa de los miembros del equipo, en la formulación de los objetivos de la unidad clínica.							
10	Promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería a su cargo en la elaboración de los planes de la unidad clínica.							
DIMENSION 2 ESTILO EN LA TOMA DE DECISIONES								
11	Facilita al personal de enfermería tomar decisiones individuales en la solución de los problemas presentes en el servicio.							
12	Facilita al personal de enfermería, actuar con autonomía en el cuidado del paciente.							
13	Facilita al personal de enfermería, libertad para promover cambios organizativos en su servicio.							
14	Facilita al personal de enfermería a su cargo, libertad para actuar con iniciativa en el cuidado de enfermería en su servicio.							
15	Asigna responsabilidades al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones de su servicio.							
16	Asigna autoridad al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones en su servicio.							
DIMENSION 3 ESTILO DE COMUNICACION								
17	Dirige al personal de enfermería a su cargo, instrucciones verbales sobre los procedimientos de enfermería en su servicio.							
18	Dirige al personal de enfermería a su cargo, instrucciones escritas sobre prácticas a cumplir en su servicio.							
19	Actúa con equidad ante el personal de enfermería en su servicio.							
20	Escucha con atención al personal de enfermería a su cargo, en su servicio.							

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Maria Verónica Ramírez Zambreno DNI: 31098066

Especialidad del validador: Mag. en Gestión de Servicios de Salud

19 de 10 del 2020

M. Ramírez

Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO
HOSPITAL REGIONAL DR. JOSÉ DE LA ROSA
Mg. Verónica Ramírez Zambreno
Código de barras: 31098066
Código de barras: 31098066
Código de barras: 31098066
Código de barras: 31098066

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Involucramiento Laboral								
1	Me siento orgulloso de trabajar en esta Dirección							
2	Mi puesto de trabajo va interesante y desafiante							
3	Aprendo todos los días mejores formas de hacer mi trabajo							
6	Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas							
15	Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y les lleva a cabo							
DIMENSION 2 Comunicación								
4	Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas							
5	Puedo influir en las decisiones							
10	Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a mis compañeros y jefes							
12	Recibo un buen modo de retroalimentación útil de mi jefe sobre mi desempeño							
14	Los jefes comunican oportunamente las necesidades a la Dirección							
24	Los valores, objetivos y metas de la Dirección son bien comunicados							
30	La dirección es honesta a cumplir con los acuerdos generados con el personal							
DIMENSION Reconocimiento								
7	Me siento reconocido en el trabajo							
16	Para los jefes o Directivos antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador							
17	Hay reconocimiento a mi grupo al superar las metas esperadas							
20	A mi jefe le interesa mucho lo que pensamos							
22	En la Dirección hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores							
25	La Dirección promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora							
27	Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas							
DIMENSION Condiciones laborales								
8	Me satisface la calidad de los servicios básicos (agua potable, sanitarios)							
9	Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, la familia y mi desarrollo personal							
11	Hay ambiente de crecimiento en mi grupo de trabajo							
13	Se estimula el trabajo en equipo y se capacita el equipo							
18	Mi trabajo esta libre de acoso y intimidación							
19	Las tareas en mi área de trabajo las puedo realizar indistintamente un hombre o una mujer							
21	Las reglas y los sistemas de la Dirección se adaptan fácilmente a los cambios requeridos							
23	Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje -capacitación del personal							
26	La Dirección se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras							
28	La Dirección contrata personal con potencialidades diferentes							
29	En la Dirección se contrata personal sin distinción de género (hombres -mujeres)							

Recibe la información necesaria para poder desarrollarse en sus tareas diarias.

Considera que su jefe utiliza un lenguaje adecuado para referirse a usted.

Tiene claro lo que pretende expresar

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: AYHA BENITES LIZBETH DNI: 47189744

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

21 de 10 del 2020



Firma del Experto Informante.

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 dos suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Table with columns: Nº, DIMENSIONES / ítems, Pertinencia¹, Relevancia², Claridad³, Sugerencias. Rows include dimensions like 'Involucramiento Laboral', 'Comunicación', 'Reconocimiento', and 'Condiciones laborales'.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr.(a): VERA GONZALEZ, PINKO OSWALDO DNI: 80671413

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN LAUD

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

14 de 10 del 2020

Signature of Dr. Emilio Vega Gonzales, Director of Postgraduate Studies



Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VEGA GONZALES, EMILIO OLIVADO DNI: 80651412

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD

- 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

.....14.....de.....10.....del 20.....20

E Vega

 Obst. Emilio Vega Gonzalez
 Firmante en Docencia e Investigación
 Experto Formante.
 C.O.P. 15102



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO DNI 80651413	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 20/03/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO DNI 80651413	LICENCIADO EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 18/05/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VEGA GONZALES, EMILIO OSWALDO DNI 80651413	MAGISTER EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AYMA BENITES, LIZBETH DNI 47189749	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 30/05/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
AYMA BENITES, LIZBETH DNI 47189749	LICENCIADA EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 27/02/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
AYMA BENITES, MOISES DNI 41807718	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL Fecha de diploma: 09/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
AYMA BENITES, LIZBETH DNI 47189749	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 28/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CASAFRANCA ZAMBRANO, KATHERINE DNI 31045255	ABOGADO Fecha de diploma: 21/07/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CASAFRANCA ZAMBRANO, MARÍA VERÓNICA DNI 31043069	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 30/11/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CASAFRANCA ZAMBRANO, MARÍA VERÓNICA DNI 31043069	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/06/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CASAFRANCA ZAMBRANO, KATHERINE DNI 31045255	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 22/10/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
CASAFRANCA ZAMBRANO, MARÍA VERÓNICA	SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 24/09/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ANEXO 7: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de ítems
<i>Escala de Liderazgo</i>	0,772	20
<i>Escala de Clima Laboral</i>	0,711	30

Portapapeles		Fuente		Alineación		Número															
A18																					
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	Estilo de liderazgo										Estilo toma de decisiones					Estilos de comunicación					
2	lt1	lt2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	lt19	lt20	
3	1	4	1	2	3	4	5	4	1	3	3	3	4	2	3	4	2	3	5	4	1
4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	4	3	3
5	3	3	5	3	1	1	1	4	2	3	1	3	5	4	3	2	3	1	1	4	2
6	4	5	4	4	3	3	3	2	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	5
7	5	4	5	3	4	4	2	3	4	3	5	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4
8	6	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3
9	7	4	3	3	4	4	3	4	4	2	1	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3
10	8	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4
11	9	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
12	10	5	4	4	3	3	3	2	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	5
13	11	4	5	3	4	4	2	3	4	3	5	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4
14	12	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3
15	13	3	4	4	5	5	1	4	4	5	2	4	5	3	4	3	4	5	1	4	4
16	14	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4
17	15	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
18																					
19																					
20																					
21																					
22																					
23																					

Nota: Llenar con puntajes de 1 a 5

Liderazgo Clima laboral Hoja3

Calibri 11 A A Ajustar texto General Formato Dar formato Es condicional como tabla

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos

Portapapeles		Fuente		Alineación		Número																										
A17																																
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE		
1	lt1	lt2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	lt19	lt20	lt21	lt22	lt23	lt24	lt25	lt26	lt27	lt28	lt29	lt30		
2	1	4	3	4	4	3	3	2	3	1	2	3	2	3	4	2	1	3	4	4	1	3	3	4	3	3	4	1	3	4	2	
3	2	1	2	2	4	2	2	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3		
4	3	3	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	2	2	4	1	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	1	
5	4	4	3	2	4	2	2	1	4	3	3	3	2	3	3	2	5	5	3	3	3	5	1	4	3	5	3	5	5	3	5	
6	5	3	2	3	3	3	3	2	5	3	2	3	1	2	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	
7	6	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	5	3	3	4	2	3	3	4	5	3	4	5	3	
8	7	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	1	2	2	4	4	3	4	4	2	
9	8	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	5	5	4	3	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	
10	9	3	2	2	3	3	3	2	5	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	1	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	
11	10	2	3	3	4	2	3	1	4	2	3	3	4	3	3	1	5	5	4	4	2	5	2	2	4	5	4	5	5	4	5	
12	11	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	5	3	3	3	1	3	3	3	5	4	3	5	1	
13	12	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	1	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	
14	13	5	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	5	3	4	2	5	1	2	3	5	3	4	5	3	4	
15	14	2	2	2	3	4	4	2	4	2	1	2	4	3	2	2	5	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	5	4	3	2	
16	15	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	2	2	4	4	3	4	5	4	3	2	5	2	2	3	5	4	4	5	4	4	
17																																
18																																
19																																
20																																
21																																
22																																
23																																

Nota: Llenar con puntajes de 1 a 5

Liderazgo Clima laboral Hoja3

ANEXO: 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Tema: “LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE APOYO AL DIAGNOSTICO DEL HOSPITAL
REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA DE ABANCAY”**

FECHA:

NOMBRE:

Yo,identificada con DNI:; certifico que en uso de mis facultades mentales acepto ser entrevistada por la alumno, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo estudiante en Gestión en los Servicios de la Salud; con la finalidad de indagar sobre la problemática.

De igual forma afirmo que he sido informado con claridad sobre los objetivos y metas de esta investigación, con fines académicos, ante los cuales no se concede ningún riesgo físico y mental por el hecho de participar.

Además, se rige por parámetros de confidencialidad y privacidad de los datos personales y la información suministrada, siendo exclusiva del investigador.

Abancay 01 de Noviembre del 2020.

ANEXO 9: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Liderazgo Y Clima Laboral En Los Trabajadores De Apoyo Al Diagnostico Del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega De Abancay.						
AUTOR: Isnel Renan Ramos Morón						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	METODOLOGÍA
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre liderazgo y el clima laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega De Abancay - 2020?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre liderazgo y la dimensión involucramiento laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega de Abancay - 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre liderazgo y el clima laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega De Abancay - 2020.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre liderazgo y la dimensión involucramiento laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega De Abancay - 2020?</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre liderazgo y el clima laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega De Abancay - 2020.</p> <p>Hipótesis Específica 1: Existe relación significativa entre liderazgo y la dimensión involucramiento laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnóstico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega De Abancay - 2020?</p> <p>Hipótesis Específica 2:</p>	<p>LIDERAZGO:</p> <p>Estilos de Liderazgo.</p> <p>Estilo en la toma de decisiones.</p> <p>Estilo de Comunicación</p>	<p>Autocrático Democrático Permisivo. Participativo</p> <p>Autonomía Libertad Responsabilidad</p> <p>Verbal. Escrita. Asertiva.</p>	<p>1 -2 3,4,5. 6,7 8,9,10</p> <p>11,12 13,14 15,16</p> <p>17 18 19,20</p>	<p>DISEÑO: No experimental de corte transversal, de nivel correlacional.</p> <p>TIPO: Básica -Según la finalidad: Investigación Básica. -Según el periodo y secuencia de la investigación: Transversal. -Según el tiempo de ocurrencia: Prospectivo -Según el análisis y alcance de sus resultados: Observacional.</p>



<p>¿Qué relación existe entre liderazgo y la dimensión comunicación en los trabajadores de Apoyo al Diagnostico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega de Abancay - 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y dimensión comunicación en los trabajadores de Apoyo al Diagnostico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega De Abancay – 2020.</p>	<p>Existe significativa entre liderazgo y dimensión comunicación en los trabajadores de Apoyo al Diagnostico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega De Abancay – 2020. Hipótesis Específica 3: Existe relación significativa entre liderazgo y dimensión comunicación en los trabajadores de Apoyo al Diagnostico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega De Abancay – 2020.</p>	<p>CLIMA LABORAL</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Comunicación</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Interés</p> <p>Sentimiento de pertenencia Actitudes de identificación Compromiso con las labores que se realiza.</p> <p>Fluidez de comunicación Información transmitida en los niveles de gestión Participación del personal Oportunidad de ser escuchado en los niveles de gestión Capacidad de escucha de los directivos</p> <p>Apreciación sobre el trabajo que se realiza Meritocracia</p>	<p>1 -2</p> <p>3,4,5, 6,7 8,9,10</p>	
<p>¿Qué relación existe entre liderazgo y la dimensión reconocimiento el clima laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnostico del Hospital Regional Guillermo Díaz de La Vega de Abancay - 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo y dimensión reconocimiento el clima laboral en los trabajadores de Apoyo al Diagnostico del Hospital Regional Guillermo Díaz De la Vega de Abancay 2020.</p>					



				Compensaciones y recompensas. Apreciación sobre el trabajo que se realiza Meritocracia Compensaciones y recompensas		
--	--	--	--	--	--	--