



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del  
hospital Las Mercedes, Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Cajja Peláez, Roxana Mercedes (ORCID: 0000-0001-8955-9406)

**ASESORA:**

Dra. Gálvez Díaz, Norma del Carmen (ORCID: 0000-0002-6975-0972)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los Servicios de Salud

CHICLAYO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Con amor a mis hijos, Víctor, Anthony y Roxana,  
motivos de mi existencia y de seguir con ejemplo  
en el cumplimiento de mis metas.

**Roxana Mercedes.**

## **Agradecimiento**

A Dios, por darme la vida, también unos hijos maravillosos y ser mi gran fortaleza en cada momento de mi existir.

A la Universidad César Vallejo, excelentemente representada por una gran líder, digna de imitar la Dra. Mercedes Collazos Alarcón.

Dra. Norma del Carmen Gálvez Díaz, por su asesoría impartiendo sus conocimientos.

Al hospital Las Mercedes por el apoyo para esta investigación científica.

La autora.

## Índice de contenidos

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.....	3
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	10
3.2. Operacionalización de variables.....	12
3.3. Población y muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
VIII. PROPUESTAS.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalización de variables .....	12
Tabla N° 2 Población del departamento de ginecobstetricia .....	13
Tabla N° 3 Resultados de confiabilidad.....	18
Tabla N° 4 Nivel de la variable clima organizacional .....	20
Tabla N° 5 Diagnóstico de la variable liderazgo.....	20
Tabla N° 6 Diagnóstico de la variable clima organizacional.....	21
Tabla N° 7 Dimensión de clima organizacional.....	22

## RESUMEN

La investigación “Liderazgo y clima organizacional”. El Objetivo general identificar el tipo de liderazgo que predomina en el departamento de ginec obstetricia del hospital Las Mercedes, Chiclayo -2020. Objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en del departamento de ginec obstetricia del hospital Las Mercedes, Chiclayo, 2020. Definir la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional de los trabajadores de salud en el departamento de ginec obstetricia del hospital Las Mercedes, Chiclayo -2020. Metodología fue de enfoque cuantitativo; el diseño fue no experimental, su medición transversal su alcance descriptivo, su fin básico se utilizó como instrumento de recogida de datos los cuestionarios, la muestra fue de 63, el muestreo fue de tipo no probabilismo. Resultados: Fueron 27% de los trabajadores están de acuerdo con el liderazgo, el 2% totalmente de acuerdo y el 87% está de acuerdo con el clima laboral. Conclusión: La relación es independiente entre liderazgo con del clima organizacional, en todo momento se tuvo en cuenta los criterios de rigor científico y principios éticos.

Palabras clave: liderazgo, clima organizacional, ginec obstetricia.

## ABSTRACT

The investigation "Leadership and organizational climate". The general objective to identify the type of leadership that predominates in the obstetrics and gynecological department of the Las Mercedes hospital, Chiclayo -2020. Specific objectives were: To determine the relationship between leadership and the organizational climate in the obstetrics and gynecological department of the Las Mercedes hospital, Chiclayo, 2020 Define the influence of leadership on the organizational climate of health workers in the department of obstetrics and gynecology of the Las Mercedes hospital, Chiclayo - 2020. Methodology was quantitative approach; the design was non-experimental, its cross-sectional measurement its descriptive scope, its basic purpose was used as a data collection instrument, the questionnaires, the sample was 63, the sampling was non-probabilistic. Results: 27% of the workers agree with the leadership, 2% totally agree and 87% agree with the work environment. Conclusion: The relationship is independent between leadership and the organizational climate, at all times the criteria of scientific rigor and ethical principles were taken into account.

Keywords: leadership, organizational climate, obstetrics and gynecology.

## I. INTRODUCCIÓN

OIT (2019), Clima organizacional es el medio físico, infraestructura, soporte legal para introducir la buena salud en el desempeño del buen clima laboral y el ejercicio del liderazgo.

NIOSH (2017) Instituto Nacional Americano de Salud y Seguridad Ocupacional, enfatizo en el bienestar físico y mental de la comunidad, considera supeditar su salud y el bienestar del empleado en el clima laboral que da prioridad los objetivos institucionales que el ser humano.

OPS/OMS (2013), existen 160 millones de enfermedades graves relacionadas al clima laboral, que generan, un tercio de ellos, como dolor de espalda, 16% pérdida de audición, 10% cáncer de pulmón y 8% depresión, estrés, cada 3 minutos y medio, relacionadas al trabajo, por lo que establece el cumplimiento de normas en el ejercicio del liderazgo y mejorar el clima organizacional.

OMS, (2010), el Clima Organizacional es un espacio saludable, lugar que nos permite trabajar unidos y en democracia para lograr, objetivos, metas, trazadas en nuestra misión y visión en el área de salud, que nuestros trabajadores se sientan en condiciones físicas, psicológicas, sociales y emocionalmente bien.

MINSA (2020) “Perú, País Saludable” al 2030, aprobaron, reducir enfermedades incapacitantes, indicador que ayudara a perfeccionar el liderazgo y el clima laboral. Identificaron las causas: conductas y estilos de vida, brecha de infraestructura, personal de salud, etc.

Realidad problemática es la brecha existente en la infraestructura de salud, y debido a la pandemia por el COVID-19 el HLM cuenta solo con el 35% de su personal para la atención en todas las áreas. Según la OMS la incidencia de partos en el HLM está muy por encima al índice reportado en estudios a nivel nacional, esto junto a un

PBI del 2% asignado por el MINSA a pesar que la OMS sugiere el 6% con mínimo, influiría en el clima organizacional y liderazgo del departamento de gineco obstetricia del HLM afectando la capacidad de atención a sus pacientes.

Importancia dar a conocer a las autoridades competentes, información validada, actualizada con propuestas y recomendaciones, con el fin de que realicen estrategias para innovar, las fortalezas del líder, potenciar el clima organizacional viéndose reflejado en la mejora de la atención como del mismo hospital de las Mercedes.

Justificación fue basada en una investigación científica, con instrumentos validados debidamente certificados se conocerá, el liderazgo y clima organizacional, así mismo contribuirá al conocimiento científico como ejemplo para sucesivas investigaciones, con relevancia social, metodológica y teórica.

La pregunta de investigación fue ¿Cómo se relaciona el liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del departamento de ginecobstetricia del hospital Las Mercedes, 2020? La hipótesis fue, existe una relación de tipo directa entre el liderazgo y el clima organizacional.

Objetivo general identificar el tipo de liderazgo que predomina en el departamento de ginecobstetricia del hospital Las Mercedes, Chiclayo -2020.

Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en del departamento de ginecobstetricia del hospital Las Mercedes, Chiclayo, 2020.

Definir la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en el departamento de ginecobstetricia del hospital Las Mercedes, Chiclayo -2020.

## **II.MARCO TEÓRICO:**

### **Antecedentes de la investigación.**

Según Molina, Bravo, Avilés & Briones (2020). en su investigación La incidencia del liderazgo en el personal de los Centros de Desarrollo Infantil Integral –Ecuador, tuvo como Objetivo fue analizar la influencia del liderazgo y su incidencia en los servicios de los trabajadores en su investigación utilizó el cuestionario de liderazgo multifactorial, en 235 trabajadores. Los resultados nos dan a conocer que existe un liderazgo transformacional, Concluye con una alta relación en la incidencia del liderazgo en los trabajadores, el cual refleja en un buen clima institucional.

Para Brito, Remedios, & Cardona (2020). En su investigación Clima Organizacional y el Desempeño de los trabajadores en la Empresa de Servicio – Colombia, su propósito fue identificar la percepción del clima organizacional, en la metodología descriptiva correlacional considera a 90 personas, los resultados obtenidos a partir de la proporción calculada de 0,83848 para administrativos y 0,96242 de los operativos, el estilo de liderazgo positivo, permite un buen clima. Conclusiones la integración de las variables control, seguimiento y liderazgo, es importante para generar un buen clima, observándose en el buen desempeño para lograr sus metas en la institución.

Así mismo, Armenteros, Esperón, Pérez, y Rodríguez, (2020)., en su tesis Liderazgo y clima organizacional - cubano - Objetivo fue describir experiencias vividas de enfermeras líderes y enfermeras, metodología de enfoque cualitativo, exploratorio, con 25 enfermeras, del Hospital Pediátrico - Cuba, los datos se recogieron con la técnica de grupo focal, se obtenidos resultados: el más importante es el ideario del líder para lograrlos objetivos, concluye que las principales causas que afectan el clima organizacional relacionado con el líder y la perseverancia de capacitarse y ser cada vez mejor profesionales y personales.

Para, Sánchez, Cabello, Espino (2018) en su tesis clima organizacional, su objetivo: caracterizar el clima laboral en una clínica estomatológica, su metodología

de corte transversal, se aplicó un cuestionario a 33 empleados, teniendo como sustento OMS y de la (OPS), con 80 ítems relacionados con el Inventario de Clima Organizacional, obtuvieron como resultados, en relación con la reciprocidad y participación del líder que fue aceptada en la institución, quedando los trabajadores satisfechos en un 100%. Conclusiones: En la motivación, y en sus demás dimensiones los contenidos de estomatológicos del establecimiento, su clima salió con un nivel bajo.

Simbron y Sanabria (2019), en su investigación el liderazgo directivo, clima y la satisfacción laboral de los maestros - Olivos el objetivo es conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral, estudio realizado con 35 docentes utilizaron tres instrumentos ,sobre liderazgo del directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral, concluye relacionando estadísticamente significatividad entre el liderazgo, clima y satisfacción de los maestros de la Universidad su relación es positiva alta entre las dimensiones propuestas para la investigación.

Canchanya (2019), en su investigación sobre de liderazgo y clima en Huancayo – Perú, su objetivo busca determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, descriptivo correlacional, no experimental transversal, su muestra 102 empleados, instrumentos como el cuestionario validado por expertos y con un estudio de confiabilidad en escala de Likert. Resultado según el coeficiente de relación de Rho de Spearman es de 0.359 % entre el liderazgo y el clima de la organización; Conclusión que la relación es poco significativa entre el liderazgo y el clima organizacional.

Oblitas (2020). en su relación Clima laboral y satisfacción en un hospital público de Chiclayo Perú, su objetivo fue conocer la correlación del clima laboral y la satisfacción del profesional de salud centrado el estudio en el personal de enfermería en el área de emergencias del nosocomio Regional Lambayeque con una metodología transversal, con 42 trabajadores del servicio de emergencia el clima laboral y de satisfacción obtuvimos como resultados que, el clima con un 66,7 % lo observa como

promedio, el 21,4 % saludable y el 11,9 % es desfavorable la satisfacción laboral, con una relación de ( $p=0,002$ ), Concluye que existe relación significativa del clima laboral y la satisfacción del personal de enfermería.

### Teoría del Gran Hombre

Thomas Carlyle, (1840) siglo XIX, fue el impacto de los grandes hombres o héroes; qué existieron y fueron muy conocidos por sus grandes dotes, naturales de una inteligencia superior, valentía heroica, de estupendo liderazgo, inspiración divina, con trascendencia histórica, desde esas épocas hasta nuestros días.

Detallando seis tipos: El héroe como divinidad (como Odin) profeta (como Mohamet), poeta (como Shakespeare), sacerdote (como Martín Lutero), hombre de letras (como Rousseau) y rey (como Napoleón).

Esta teoría se basa en dos supuestos principios, como:

- 1.-Todo gran líder nace con ciertos rasgos que le permitirán superarse y liderar, por su habilidad y talento.
- 2.-La necesidad de ellos tiene que ser muy profunda para que estos rasgos nazcan, permitan liderar.

Cardona y Rey (2008). La evolución del liderazgo lo clasifico en tres categorías: Transformacional, transaccional y trascendente.

### **Liderazgo Transformacional**

James MacGregor Burns (1918 – 2014) Liderazgo Transformacional. Se basa en una personalidad influyente con motivación esencial que propone un gran cambio tanto en lo laboral, cómo en lo personal, de forma positiva.

Gebremariam, (2014) liderazgo transformacional tiene un efecto fortalecedor en el clima de la organización es el más importante para lograr los objetivos y metas.

Hackman y Johnson (1991), propuso seis características principales de los líderes transformacionales: creativo, dinámico, soñador, poderoso, ético y entusiasta.

## **Liderazgo Transaccional**

Gilbert et al., (2016) Las características que distinguen al liderazgo transaccional son: recompensa eventual dependiendo de los resultados, es el líder quien decide qué hacer, cómo hacerlo y cuando.

Toprak, Inandi, & Colak, (2015) El liderazgo transaccional se relaciona de manera negativamente en la salud organizacional.

## **Liderazgo Trascendente:**

Yarce (2014) El liderazgo trascendente mejora el talento humano, para la superación a nivel personal y/o grupal, para establecer una mejor sociedad, en esta relación el colaborador interactúa con el líder con motivación interna, externa y esencial.

Hernández (2013) El liderazgo trascendente busca lograr el bienestar inclusivo, confiando en las potencialidades y la participación del otro, en busca del desarrollo social de la organización.

## **Dimensiones de liderazgo**

Reyes M (2007) La conducción de una institución, es un aspecto importancia para lograr el éxito de la institución, los jefes conducen, tratando de convencer y motivar al personal que asuma una responsabilidad con la finalidad de lograr las metas propuestas; que nace de la planificación y la organización.

Sucunza, (2014), en su trabajo de investigación estrategias y las competencias, que los jefes motiva y fortalecen la participación de los empleados de la institución sin subestimar el cargo que asumen con responsabilidad, para lograr consolidar y fortalecer un buen clima organizacional.

Edwin L (1968) Meta, fuente básica de motivación, ilusión o aspiración para el ser humano que se identifica con los objetivos o propósitos de una persona u organización que se esfuerza por conseguir, las personas buscan y crean sus propias

metas mediante las decisiones previas adecuadas, una vez establecidas, se comprometen para alcanzarlas.

### **Teoría del clima organizacional**

Goncalves (2019), es un espacio donde el personal se relaciona para desarrollar sus actividades diarias a raíz de la buena conducción del líder con una buena comunicación y buen trato con los usuarios. Lo mencionado anteriormente en algunas organizaciones el líder es visionario que logra el éxito de la institución y en otras es un obstáculo para lograr objetivos trazados o metas propuestas, sin tener en cuenta la fortaleza del personal que labora en la organización.

Forehand y Gilmer (1964) La Teoría del clima laboral se caracteriza por determinar las competencias que distinguen a una institución y el comportamiento del personal que lo conforma es abierto, flexible, comunicativo y motivador en el trato al usuario.

Considero las variables organizadas: como el tamaño, la distribución de la organizacional, la complejidad de los sistemas, la consignas del líder y las metas trazadas

### **Dimensiones de clima organizacional**

Calderón, (2017). Estructura, es la gestión administrativa, el crecimiento empresarial a través de procesos con una optimización personal que labora en la institución, bajo el seguimiento y monitoreo oportuna para alcanzar los objetivos planteados.

Salcedo & Lozano (2014), desafió responsabilidades que le asignan en la organización para lograr las metas, desafiando los obstáculos y siendo resilientes a las dificultades y lograr que la organización tenga éxito sostenible.

Salcedo & Lozano (2014) para ellos la responsabilidad lo relacionan con la libertad del personal para ejercer sus actividades, para tomar decisiones en la

organización previamente con la respectiva evaluación y consulta de las autoridades en los cambios que se realice.

Salcedo & Lozano (2014) sustentan que las relaciones funcionan en un clima armonios con la práctica de las relaciones sociales como la comunicación, la empatía, la solución de conflictos entre el personal que labora y con las autoridades de los diferentes departamentos que lideran la organización.

**BASE LEGAL**, según la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, aprueba el documento Técnico: metodología para el estudio del clima organizacional, promulgada el 14 de junio del 2011, con la responsabilidad de ejecutar una cultura de calidad y sostenible en las instituciones de salud mediante acciones de mejora continua en los centros de salud.

Es importante y necesario que en estos tiempos de pandemia covid-19 las instituciones sobre todo salud sean fortalecidas con líderes democráticos y centrados en la persona humana con actitudes positivas y estado emocional equilibrado, para resistir y atender a los pacientes con buen trato y las buenas relaciones entre el personal y sus líderes.

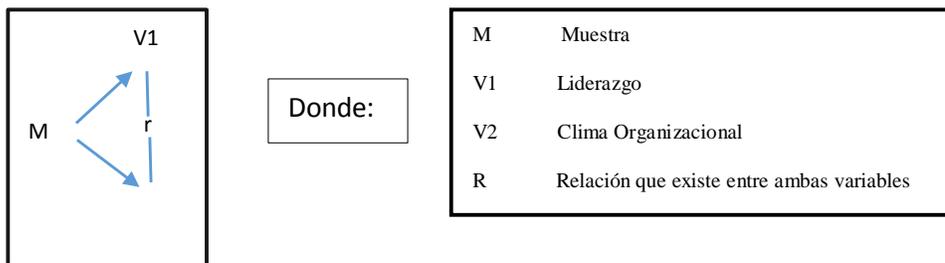
## II. METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

Borda (2013) sostiene que es una investigación básica que se fundamenta en las teorías sin considerar la experimentación.

La investigación es no experimental, es decir que no se manipulan las variables, solamente se observa la realidad y se toma los datos mediante instrumentos para luego realizar el análisis respectivo

El enfoque de la investigación es cualitativo, porque hay una necesidad de medir y estimar la magnitud de los fenómenos observados, mediante procesos estadísticos, además es una investigación correlacional descriptiva con el siguiente diseño:



### 3.2. Operacionalización de variables:

V:1 Liderazgo (Independiente)

Thompson (2012) Liderazgo es la habilidad de influenciar a los demás para motivar a mejorar en sus aptitudes y capacidades.

Para Cruz & Salanova, (2011) el liderazgo desarrolla una visión integradora del líder, talento humano y la organización con fines de lograr la calidad y excelencia organizacional.

Según John c. Maxwell (2009): liderazgo simboliza el poder de mejorar a las personas en distintas áreas, con orientación de un líder, quién tiene capacidad de influenciar a los subalternos para que mejoren sus aptitudes y capacidades”.

## V.2 Clima Organizacional (Dependiente)

Goncalves. (2019). Clima organizacional es el ambiente laboral que influye en el desempeño laboral, o personal de forma positiva o negativa en la organización.

Refiere a la percepción que los trabajadores y directivos tienen de la organización y que influye en el desarrollo organizacional.

Massoud, Purevdulam, Weiming, & Wing, (2018) sostienen que el clima y la la conducción laboral determinan la relación que hay entre el liderar y la satisfacción del empleado.

Conexiónsan (2018) manifiesta que el buen clima de una organización, es necesario motivar y fortalecer las relaciones sociales teniendo en cuenta los factores como físicos y materiales, así como otros beneficios como el factor económico y la capacitación permenante,

**Tabla N° 1 Operacionalización de variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Liderazgo	Liderazgo es la habilidad de influenciar a los demás para motivar a mejorar en sus aptitudes y capacidades.	Información que se recolectará de los trabajadores en el departamento de ginecología para determinar con la evaluación, los objetivos.	Dirección	Planificar Organizar Dirigir	Ordinal / Likert	Cuestionario de Kurt Lewin
			Estrategia	Objetivos Acciones Largo plazo		
			Meta	Motivación Esfuerzo Objetivo Conseguir		
Clima Organizacional	Es el ambiente laboral que influye en el desempeño laboral, o personal de forma positiva o negativa en la organización.	Son los datos recolectados en el cuestionario a los trabajadores del departamento de ginecología del hospital Las Mercedes, para conocer la relación del líder en el clima laboral.	Estructura	Optimización Recursos Gestión	Ordinal / Likert	Cuestionario de Litwin & Stringer
			Desafío	Superar Lograr Objetivos		
			Responsabilidad	Autonomía Decisiones Cambios		
			Relaciones	Ambiente Empatía Comunicación		

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Población y muestra

Población: Que fue organizada por 96 empleados del área administrativa del establecimiento del departamento de ginecobstetricia del hospital Las Mercedes de Chiclayo.

#### Criterios de inclusión:

Empleados de ambos sexos.

Empleados contratados y nombrados

Trabajadores que acepten participar en el estudio.

#### Criterios de exclusión:

Trabajadores con vacaciones en curso

Trabajadores que estén de licencia.

Trabajadores que no desean participar.

**Tabla N° 2 Población del departamento de ginecobstetricia**

<b>Personal del Servicio de Ginecobstetricia</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Médicos	16	1	17
Obstetras	3	42	45
Enfermeras	-	06	06
Técnicos de enfermería	-	27	27
Secretaria	-	01	01

Fuente: Registro del departamento de Ginecología

**Muestreo:** No probabilismo ya que se ha decidido por accesibilidad trabajar con 63 trabajadores del servicio de ginecología.

**Muestra:**

De acuerdo a la accesibilidad de la población del personal de salud, la muestra fueron 63 trabajadores de salud, del servicio de ginecología que está constituido por médicos, obstetras, médicos residentes, enfermeras, técnicos enfermería y personal asistencial.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Para, Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018), sostienen que las técnicas son herramientas que se usan para recoger información mediante cuestionario virtual

La técnica usada en el servicio de ginecología del hospital Las Mercedes fueron cuestionarios.

**Instrumentos:**

Sampieri, (2014) En la investigación se utilizó la encuesta virtual, en el cual se considera variables e indicadores para su evaluación relacionado con el liderazgo y clima organizacional.

**Confiabilidad:**

Por lo tanto, Sampieri, (2014) dice que para que un instrumento confiabilidad debe haber contrastación con una prueba del coeficiente de Cronbach, confiabilidad

**Validez:**

También Sampieri, (2014) indica que la validez es el nivel que el cuestionario mide las variables que se desea saber o conocer.

La validez del juicio de expertos se realizó con tres doctoras expertas en el tema de investigación científica, quienes contribuyeron fehacientemente en la elaboración de los instrumentos a utilizar.

### **Objetividad:**

Sampieri, (2014) mencionan que para evaluar el tipo de Liderazgo se usó el Test de Liderazgo de Kurt Lewin, que consta de 33 preguntas, y son para marcar con una X, donde corresponda según la opinión del encuestado; tiene 4 alternativas tales como: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Neutro y Totalmente en desacuerdo.

Y para evaluar Clima Organizacional se hizo con el cuestionario de Litwin & Stringer, se realiza según 4 dimensiones y 27 ítems, fue Estructura con 10 preguntas, Responsabilidad con 7 preguntas, Desafío con 5, Relaciones con 5 preguntas y las respuestas son para marcar donde corresponda su opinión del encuestado a las preguntas como: Totalmente en desacuerdo (TD) valor (1), Neutro (N) valor (2), De acuerdo (DA) valor (3), (TA) Totalmente de acuerdo valor (4).

### **3.5. Procedimientos:**

Se inició con la aprobación del proyecto de tesis, luego se presentó una solicitud pidiendo realizar la investigación en el departamento de ginecobstetricia del hospital Las Mercedes de Chiclayo, después la escuela de posgrado emitió la **RESOLUCIÓN N° 0953-2020-UCV-VA-EPG-F02/J.**

#### **Resolviendo lo siguiente:**

**Art. 1º APROBAR EL REGISTRO DE LOS PROYECTOS DE TESIS** *cuyos títulos y autores de los Proyectos de tesis se han descrito en el considerando.*

**Art. 2º DESIGNAR,** *a la docente DRA. NORMA DEL CARMEN GALVEZ DIAZ, como asesora de los proyectos de tesis mencionados en el artículo 1º.*

**Art. 3º AUTORIZAR,** *a los interesados, a realizar todo trámite académico y administrativo en nuestra casa superior de estudios.*

El hospital decepcionó y realizo el trámite administrativo correspondiente al Área de Capacitación, luego este envió a la jefatura del departamento de ginecobstetricia para para dar su visto y opinión; siendo aprobado por la jefatura del departamento permitiendo realizar la recolección de datos, previó a ello se informó al personal de la

importancia de la investigación, del aporte de cada uno de ellos, solicitando su colaboración ya que era de forma voluntaria y anónima.

Previamente se dio instrucciones para el llenado correcto del cuestionario de liderazgo y clima organizacional, tuvo un tiempo de duración de 15 minutos.

Se realizó a través de los instrumentos seleccionados tales como Test de Liderazgo de Kurt Lewin y el Cuestionario de Litwin & Stringer, de la fuente primaria Liderazgo y Clima Organizacional en el departamento de ginecología del hospital Las Mercedes, luego se pasarán los datos a la matriz se registrará la información, luego realizar el procesamiento de la información y análisis estadístico.

### **3.6. Métodos de análisis de datos:**

La variable liderazgo se sometió a la validez mediante el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Kurt Lewin. Técnica que evalúa el liderazgo validado por los autores al contexto poblacional del estudio.

Cada pregunta presentó cuatro alternativas de respuesta tipo Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutro y totalmente en desacuerdo).

La variable clima organizacional fue medido por el instrumento de evaluación Cuestionario de Litwin & Stringer. que ha sido validado a nivel nacional mediante el Ministerio de Salud del Perú, por medio de juicio de expertos y *focus group*, donde se realizó la validación de la claridad de e ítems, y la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor fue cercano a 1, indicando que se trata de un instrumento confiable.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Para la investigación se tuvo en cuenta los siguientes principios

Principio de Respeto a las personas: El trato a las personas colaboradoras fue con respeto, con autonomía y protección de su integridad física y mental, se ha tenido en cuenta la información el consentimiento y voluntariedad de los participantes, dándoles la oportunidad de escoger criterios de su participación o no. Protegiendo su identidad y mantenimiento el anonimato, en la aplicación de los instrumentos de la investigación.

Principio de Beneficencia: Durante ésta etapa se aseguró el bienestar, respetando las decisiones, no causando daño a nadie, ni exponiendo en riesgo a los colaboradores, para ello se les informo y explico sobre el objetivo de la investigación y sus posibles connotaciones en beneficio de nuestra profesión y mejora continua de la calidad de atención para nuestra comunidad en general.

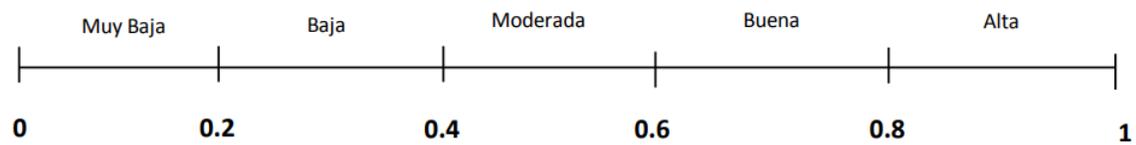
Principio de Justicia: Los trabajadores se seleccionados con imparcialidad, considerando criterios morales.

#### IV.RESULTADOS:

En la presente investigación obtenemos resultados conforme a los objetivos de la planteados, mediante el Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

#### Resultados de confiabilidad



$\alpha$	Alfa de Cronbach
K	Número de ítems
Vi	Varianza de cada ítem
Vt	Varianza del total
Vi	Varianza individual
Vt	Varianza total

#### Variable Independiente: Liderazgo

<b>K</b>	33
$\sum Vi$	14.7
<b>Vt</b>	54.4582693

<b>SECCIÓN 1</b>	1.031
<b>SECCIÓN 2</b>	0.730
<b>ABSOLUTO S2</b>	0.730

<b><math>\alpha</math></b>	0.7532
----------------------------	--------

#### Variable Dependiente: Clima Organizacional

<b>K</b>	27
$\sum Vi$	13.3
<b>Vt</b>	68.097971
	4

<b>SECCIÓN 1</b>	1.038
<b>SECCIÓN 2</b>	0.805
<b>ABSOLUTO S2</b>	0.805

<b><math>\alpha</math></b>	0.8356
----------------------------	--------

**BAREMOS:**

N° total de Items	Puntaje de respuesta.	Total	
27	4	108	Puntaje mayor
27	1	27	Puntaje menor
		81	4 niveles

20.25	Valor de intervalos
-------	---------------------

CATEGORIAS	RANGOS				
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Dimension Estructura</b>	<b>Dimension Desafío</b>	<b>Dimension Responsabilidad</b>	<b>Dimension Relaciones</b>
<b>NIVELES</b>					
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>27-47</b>	<b>10 - 17</b>	<b>7 - 12</b>	<b>5 - 8</b>	<b>5 - 8</b>
<b>Neutro</b>	<b>48- 68</b>	<b>18 - 25</b>	<b>13 - 18</b>	<b>9 - 12</b>	<b>9 - 12</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>69 - 89</b>	<b>26 - 33</b>	<b>19 - 24</b>	<b>13 - 16</b>	<b>13 - 16</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>90 - 108</b>	<b>34 - 40</b>	<b>25 - 28</b>	<b>17 - 20</b>	<b>17 - 20</b>

**Descripción de las Categorías****1. Totalmente en desacuerdo con el Clima Organizacional**

Significa que los trabajadores de salud del departamento ginecobstetricia del hospital las Mercedes están en total desacuerdo con la estructura, los desafíos, la responsabilidad y las relaciones con que se trabaja.

**2. Neutral con el Clima Organizacional**

Significa que los trabajadores de salud del departamento de ginecobstetricia del hospital las Mercedes mantienen una posición neutral con la estructura, los desafíos, la responsabilidad y las relaciones con que se trabaja.

### 3. De acuerdo con el Clima Organizacional

Significa que los trabajadores de salud del departamento de ginecobstetricia del hospital las Mercedes están de acuerdo con la estructura, los desafíos, la responsabilidad y las relaciones con que se trabaja.

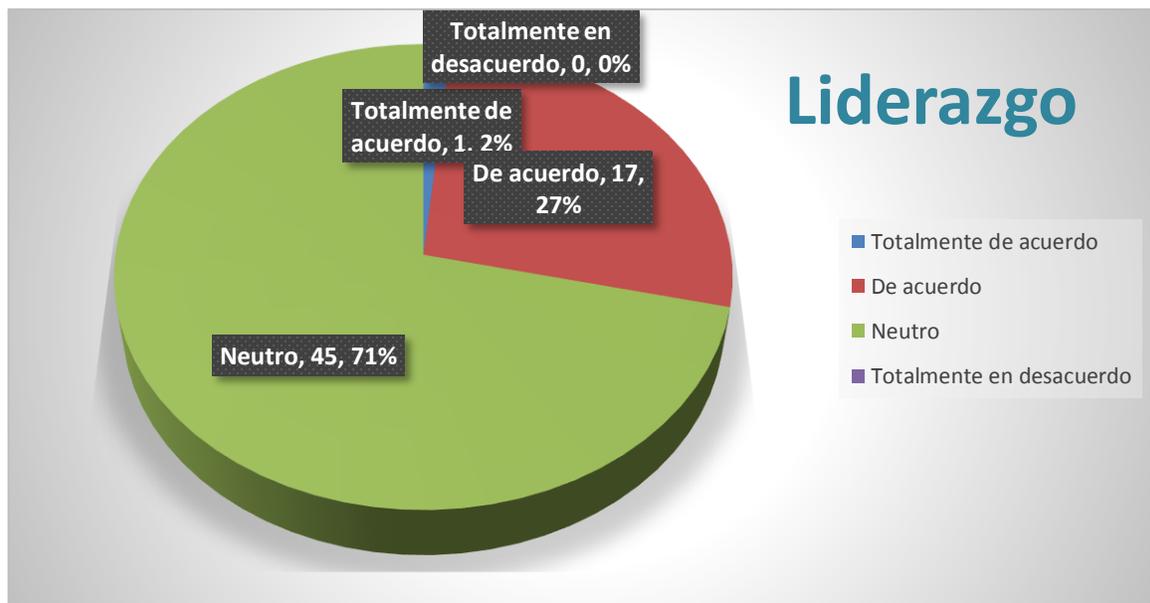
### 4. Totalmente de acuerdo con el Clima Organizacional

Significa que los trabajadores de salud del departamento de ginecobstetricia del hospital las Mercedes están totalmente de acuerdo con la estructura, los desafíos, la responsabilidad y las relaciones con que se trabaja.

**Resultados por variable:**

**Diagnóstico de la variable: Liderazgo**

**Ilustración N° 01: Liderazgo por niveles**



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de ginecobstetricia del Hospital las Mercedes

## Análisis e Interpretación.

De acuerdo a lo observado en la ilustración 1 de los resultados recabados de la población encuestada determina que de los 63 trabajadores del departamento de ginecología del Hospital la Mercedes de Chiclayo, 45 de ellos que equivale al 71% mantienen una posición neutral ante la práctica de liderazgo, 17 de ellos que equivale al 27% afirman estar de acuerdo con direccionar estratégicamente para alcanzar metas, y 1 trabajador que equivale al 2% está totalmente de acuerdo con la práctica de liderazgo, obteniendo 0% de trabajadores se encuentran en total desacuerdo.

Este resultado muestra que a pesar que existe un regular porcentaje de trabajadores de la muestra de estudio que cuenta, con iniciativas de liderazgo, la gran parte de ellos no cuentan con características de liderazgo.

## Diagnóstico de la variable: Clima Organizacional

Ilustración N° 02 : Clima Organizacional por niveles



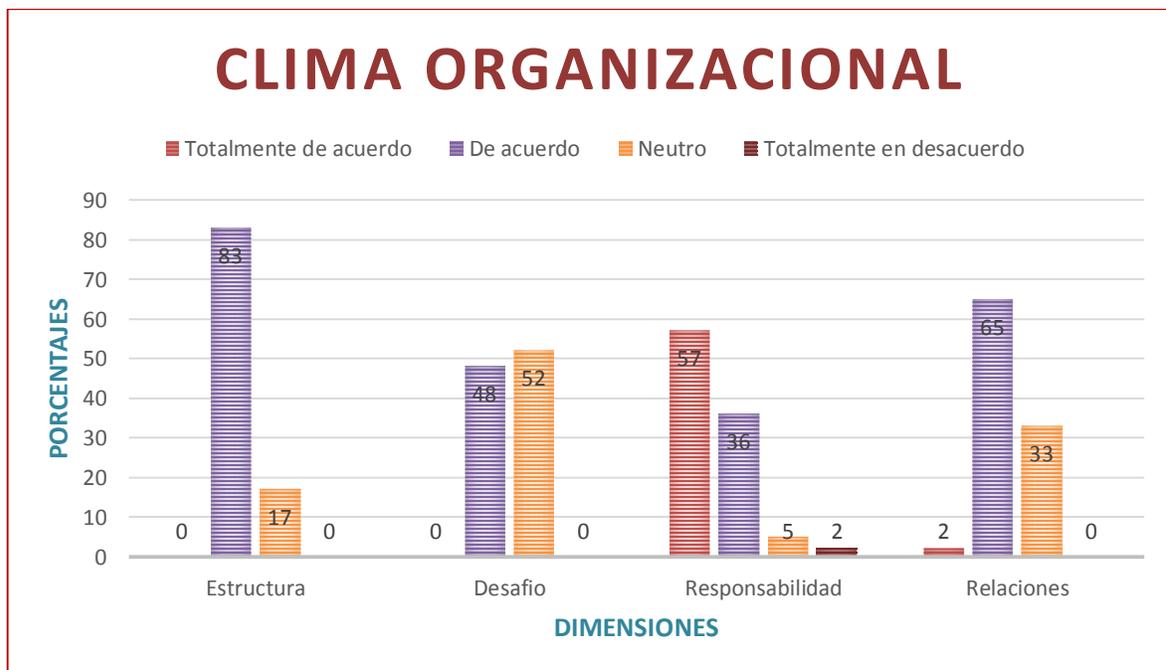
Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de ginecología del hospital Las Mercedes

## Análisis e Interpretación.

De acuerdo a lo observado en la ilustración 2 de los resultados recabados de la población encuestada determina que, de los 63 trabajadores del departamento de ginecología del Hospital la Mercedes de Chiclayo, 55 de ellos que equivale al 87% están de acuerdo con el clima organizacional donde trabajan, y 8 de ellos que equivale al 13% mantienen una posición neutral, obteniendo 0% de trabajadores que no se encuentran ni totalmente de acuerdo ni en desacuerdo.

Este resultado muestra que todos los trabajadores de la muestra de estudio, se sienten estables bajo el clima organizacional donde laboran, sin embargo, hay que considerar que ninguno está totalmente de acuerdo con este clima de trabajo por lo que requiere de un procedimiento para mejorar esta situación y para ello se detalla por dimensiones.

**Ilustración N° 03:** Clima Organizacional por dimensiones



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de ginecología del hospital Las Mercedes

### **Análisis e Interpretación.**

De acuerdo a los resultados recabados de la población, la información obtenida sirve para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión Estructura, Desafío, Responsabilidad y Relaciones de los trabajadores del departamento de ginecobstetricia del hospital Las Mercedes de Chiclayo. Aquí muestran que, se encuentran de acuerdo con la estructura y las relaciones organizacional con la que trabajan, y a su vez es proporcional el porcentaje de trabajadores que asumen desafíos con aquellos que no lo desean; sin embargo, es alto el porcentaje de trabajadores que están en desacuerdo con el grado de responsabilidad con que se labora.

Este resultado muestra que la mayor parte de trabajadores laboran bajo un clima favorable y armonioso, sin embargo, necesita atención en la dimensión de responsabilidades asumidas para optimizarlo.

## **V. DISCUSIÓN:**

El Objetivo general fue identificar el tipo de liderazgo que predomina en el departamento de ginecología del hospital Las Mercedes.

Los objetivos específicos fueron:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de salud en el departamento de ginecología del hospital Las Mercedes.

Definir la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional de los trabajadores de salud en el departamento de ginecología del hospital Las Mercedes es baja.

De acuerdo a los resultados en la ilustración 1 , sobre liderazgo determina que de los 63 trabajadores del departamento de ginecología del hospital Las Mercedes de Chiclayo, 45 de ellos que equivale al 71% mantienen una posición neutral ante la práctica de liderazgo, 17 de ellos que equivale al 27% afirman estar de acuerdo con direccionar estratégicamente para alcanzar metas, y 1 trabajador que equivale al 2% está totalmente de acuerdo con la práctica de liderazgo, obteniendo 0% de trabajadores se encuentran en total desacuerdo.

Este resultado muestra que a pesar que existe un regular porcentaje de trabajadores de la muestra de estudio que cuenta, con iniciativas de liderazgo, la gran parte de ellos no cuentan con características de liderazgo.

Respecto a los resultados de la ilustración 2 sobre el clima organizacional, determina que, de los 63 trabajadores del departamento de ginecología del hospital Las Mercedes de Chiclayo, 55 de ellos que equivale al 87% están de acuerdo con el clima organizacional donde trabajan, y 8 de ellos que equivale al 13% mantienen una posición neutral, obteniendo 0% de trabajadores que no se encuentran ni totalmente de acuerdo ni en desacuerdo.

Este resultado muestra que todos los 63 trabajadores de la muestra de estudio, se sienten estables bajo el clima organizacional donde laboran, sin embargo, hay que considerar que ninguno está totalmente de acuerdo con este clima de trabajo por lo que requiere de un procedimiento para mejorar esta situación.

Considerando que nuestra hipótesis fue, existe una relación de tipo directa entre el liderazgo y el clima organizacional, podemos ver que los resultados de liderazgo muestran ser independiente del clima laboral.

## VI. CONCLUSIONES:

Considerando que nuestro objetivo general fue identificar el tipo de liderazgo que predomina en el departamento de ginecobstetricia del HLM.

Teniendo el 71% una posición neutra ante el liderazgo, no pudiendo identificar así según los tipos de liderazgo clasificados en la presente investigación.

Además, los objetivos específicos fueron:

- ✓ Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de salud en el departamento de ginecobstetricia del HLM.

Se concluye, de acuerdo a los resultados obtenidos del total de la muestra a los trabajadores del departamento, la relación del liderazgo que existe con el clima organizacional es baja, tan solo es el 27%.

- ✓ Definir la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional de los trabajadores de salud en el departamento de ginecobstetricia del HLM.

En los resultados obtenidos vemos que:

- ✓ La influencia del liderazgo es baja, mientras que el 87% manifestaron trabajar en un buen clima organizacional.
- ✓ Lo que nos indica que los trabajadores se mantienen en su zona de confort.

## **VII.RECOMENDACIONES.**

Se sugiere a las autoridades del hospital Las Mercedes diagnosticar cuánto y cómo se ve afectada la salud física y mental de todos los miembros de la institución en esta época de pandemia y a partir de sus resultados elaborar un método que no requiera de conocimientos especializados para su aplicación y que todo el personal sea participe de la misma.

Así mismo considerando que como estrategias de éxito son la educación y el establecimiento de oportunidades internas; la dirección general coordine con la dirección de recursos humanos la creación de programas de formación en talento humano del liderazgo y trabajo en equipo, los resultados ayudaran a generar cambios estratégicos, tanto a nivel interpersonal, e institucional.

En la generación de competencias, hay que reconocer los retos y oportunidades asociados a la diversidad generacional, tecnológica; entender que la utilización de las fortalezas y habilidades está relacionada como eje fundamental con los aspectos, liderazgo, satisfacción laboral, la motivación laboral, clima organizacional, impulsará el cambio organizacional favoreciendo la gestión administrativa y financiera del hospital.

## **VIII. PROPUESTA**

- 1.-Realicen un convenio con universidades privadas y nacional, para que puedan seguir estudios en posgrado, y/o un familiar de cada trabajador.
- 2.-Permitan investigaciones científicas en todos los servicios del hospital, sin barreras burocráticas y sin discriminación alguna.
- 3.-Proponer el cambio en los servicios, sean rotativos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- 1- Barreno V. (23 de Febrero del 2020). Anuncian tiempos difíciles para hospital Las Mercedes. La Industria. Disponible en: <https://www.laindustriadechiclayo.pe/noticia/1582751374-anuncian-tiempos-dificiles-para-hospital-las-mercedes>
- 2- Radio Programas del Perú. (24 de octubre del 2020). Lambayeque: Pacientes con cáncer del hospital Las Mercedes se contagiaron con la COVID-19. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/lambayeque-pacientes-con-cancer-del-hospital-las-mercedes-se-contagiaron-con-la-covid-19-noticia-1300404>
- 3- Radio Programas del Perú. (30 de noviembre del 2020). Chiclayo: Hospital Las Mercedes ya no aceptará pacientes con quemaduras por falta de personal y espacio. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/actualidad/chiclayo-hospital-las-mercedes-ya-no-aceptara-pacientes-con-quemaduras-por-falta-de-personal-y-espacio-noticia-1307044>
- 4- Radio Programas del Perú. (21 de junio del 2020). Lambayeque: Más de 370 neumonías se registran en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/lambayeque-chiclayo-mas-de-370-neumonias-se-registran-en-el-hospital-las-mercedes-noticia-1274628>
- 5- Radio Programas del Perú. (10 de junio del 2020). Chiclayo: Mujer con la COVID-19 que dio a luz en pasadizo de hospital fue dada de alta. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/coronavirus-en-peru-chiclayo-mujer-con-la-covid-19-que-dio-a-luz-en-pasadizo-de-hospital-fue-dada-de-alta-con-su-bebe-noticia-1272153>
- 6- Radio Programas del Perú. (27 de mayo del 2020). Coronavirus en Perú: ¿Cuál es la situación del hospital Las Mercedes de Chiclayo?. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/actualidad/coronavirus-en-peru-cual-es-la-situacion-del-hospital-las-mercedes-de-chiclayo-noticia-1268732>
- 7- Radio Programas del Perú. (21 de mayo del 2020). Chiclayo: Más de cien trabajadores del hospital las Mercedes infectados con la COVID-19. Disponible en: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/coronavirus-en-peru-chiclayo-mas-de-cien-trabajadores-del-hospital-las-mercedes-infectados-con-la-covid-19-noticia-1267454>
- 8- Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. 2010. Organización Mundial de la Salud (OMS). Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

- 9- Minsa impulsa la gestión de calidad como política para optimizar los servicios de salud al ciudadano. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/20250-minsa-impulsa-la-gestion-de-calidad->
- 10- Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud”. Disponible en: [http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM\\_626-015MINSA%20\(1\).pdf](http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-015MINSA%20(1).pdf)
- 11- Pedraza N. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Gestión Humana. Tomo 30, N.º 76, (2020): Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>
- 12- Capítulo 2: Historia de los Esfuerzos Globales para Mejorar la Salud de los Trabajadores, Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- 13- Capítulo 3. Historia de los Esfuerzos Globales para Mejorar la Salud de los Trabajadores. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- 14- Entornos Laborales Saludables, Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. (2010). Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- 15- Sánchez, S. Vaca I, Quezada C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional”. Escuela de Administración y Economía, (UCSH). Chile. Disponible en: [https://pdfs.semanticscholar.org/6248/9afe8b7b324f1f78dc58f00b660c6c8133ac.pdf?\\_ga=2.42736422.263976189.1615312286-2002525895.1615312286](https://pdfs.semanticscholar.org/6248/9afe8b7b324f1f78dc58f00b660c6c8133ac.pdf?_ga=2.42736422.263976189.1615312286-2002525895.1615312286)
- 16- Molina S, Bravo M. (2016). La incidencia del liderazgo en el personal de los CDII del MIES Milagro. Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación, 4(36), Disponible en: <https://1library.co/document/y6erkdnz-incidencia-liderazgo-personal-cdi-mies-milagro.html>
- 17- Sánchez I, Cabello Y, Espino Z. (2018). El clima organizacional de la clínica estomatológica Fe Dora Beris, del municipio de Santiago de Cuba. Correo Científico Médico De Holguín. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2018/ccm182d.pdf>

- 18- Pupo B, Sánchez R. (2017). Procedimiento para el diagnóstico del clima organizacional en instituciones de la salud pública holguinera. *Correo Científico Médico*, 21(4), 1128-1139. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S156043812017000400014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S156043812017000400014&lng=es&tlng=es).
- 19- Reyes J, Núñez M, Lopez R, Núñez V, Núñez I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*. Vol. 42, N°. 95. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376160247012/html/index.html>
- 20- Juárez S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev. Cubana Salud Pública*. vol.44 N°.4. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086434662018000400097](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662018000400097)
- 21- Escobar J, Gutiérrez S, Corredor A, Álvarez L (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086434662016000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662016000100009)
- 22- Simbron S, Sanabria F, (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Ciencia Matria*. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/352>
- 23- Chata R. (2017). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de COATA-PUNO. *Revista de Investigaciones Puno*. Vol 6, N°2. Disponible en: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10282/Rogelio\\_Chata\\_Jilaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10282/Rogelio_Chata_Jilaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 24- Canchanya C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en la empresa Sedam Huancayo s.a., 2018. Disponible en: <https://1library.co/document/z11doo3z-liderazgo-clima-organizacional-empresa-sedam-huancayo-s.html>
- 25- Oblitas-Guerrero S. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, vol 6(1). Disponible en: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>

- 26- Fernández C. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Profesional de los Trabajadores del área Administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Revista Autónoma Gestión y Sociedad, vol. 1 núm. 1. Disponible en <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/CG/article/view/28/18>
- 27- Chunga A (2019). Impacto de la Cultura Organizacional en la Relación Liderazgo y Gestión del Conocimiento en las Escuelas Profesionales de la 12.-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Revista MATHEM. Vol. 2, Núm. 1. Disponible en: <http://revistas.unprg.edu.pe/openjournal/index.php/MATHEMA/article/view/247/0>
- 28- Castillo S, Medina R, Bernardo T. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2019;45(2):1-13. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=89478>
- 29- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma: Lima. Pág. 120 Capítulo3: Historia de los Esfuerzos Globales para Mejorar la Salud de los Trabajadores, Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- 30- Díaz Fiorella, Guevara S, Vidaurre W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. Revista de Investigación y Cultura, 8 (1), 31-40. Disponible en: <https://cutt.ly/yzxNGJ6>
- 31- Edwin L. (2019). Teoría De Fijación De Metas. Psicología en Oaxaca. Disponible en: <https://psicologa-azalea.com/2019/05/29/edwin-locke-teoria-de-fijacion-de-metas/?wref=tp>
- 32- Contreras, F (2008). Liderazgo: Perspectivas De Desarrollo e Investigación. Revista Internacional de Investigaciones Psicológicas, 1 (2), 64-72. ISSN: 2011-2084. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
- 33- Contreras, Françoise (2008). Liderazgo: Perspectivas De Desarrollo e Investigación. Revista Internacional de Investigaciones Psicológicas, 1 (2), 64-72. ISSN: 2011-2084. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2990/299023508008>
- 34- García M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, (42), 43-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- 35- Ching k, Cueva L, Monsalve A. (2019). Parto por cesárea y morbimortalidad en neonatos del Hospital las Mercedes, marzo a octubre del 2019. Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque, 6(2). Disponible en: <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/432/268>
- 36- Experiencias de Planificación de los Recursos Humanos en Salud Perú 2007 – 2010. Hacia la Dotación Equitativa de Recursos Humanos en El Ministerio de Salud. Aportes metodológicos para la acción. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/observatorio/index.asp>
- 37- Reyes D, Rojas R. (2017). Estilo de liderazgo predominante en organizaciones sociales dedicadas a la educación ambiental. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 22, núm. 80, 2017. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055967007/html/index.html>
- 38- Conceptos de liderazgo según autores reconocidos proyecto de liderazgo. (2017). Disponible en: <https://es.scribd.com/document/359818762/5-Concepto-de-Liderazgo-SegunAutores>
- 39- Chiavenato, I (2013), Liderazgo Chiavenato. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/179025666/LIDERAZGO-Chiavenato>
- 40- Preciado Hoyos, Ángela, & Monsalve Gómez, María Fernanda (2008). EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA INFORMATIVA. Revista Ciencias Estratégicas, 16 (19), 79-96. ISSN: 1794-8347. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1513/151312831006>
- 41- Jiménez I. Liderazgo: Su significado, tipos y formas. Concepto de Liderazgo y características del Líder. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-su-significado-tipos-y-formas/>
- 42- Ibarbia J. Las Teorías del Liderazgo. Disponible en: <https://cutt.ly/6zxGKCu>
- 43- Perilla L, Gómez V. Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: El rol mediador de la confianza en el líder McClelland (1917-1998). Revista Latinoamericana de Psicología, 30 (3), 529-532. ISSN: 0120-0534. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231351827002>
- 44- Chang A. (2015). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.insnsb.gob.pe/estudio-de-la-motivacion-laboral-y-elconocimiento-de-la-necesidad-predominante-segun-la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland-en-los-medicos-del-hospital-nacional-arzobispo-loayza/>



## ESCUELA DE POSGRADO

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

#### ANEXO 1

#### TEST DE LIDERAZGO KURT LEWIN

Estimado trabajador del servicio de ginecología del Hospital Las Mercedes, se solicita que lea detenidamente las siguientes instrucciones:

- Leer cuidadosamente cada pregunta del cuestionario.
- Se pide total sinceridad al responder.
- Evite dejar preguntas en blanco, es necesario responderlas todas.
- Evite borrones y marque con un aspa (X) dentro del recuadro según su respuesta.
- Edad: ..... Sexo: .....Servicio: .....

	Abreviatura	Valor
• TOTALMENTE DE ACUERDO.....	<b>(TA)</b> .....	<b>4</b>
• DE ACUERDO .....	<b>(DA)</b> .....	<b>3</b>
• NEUTRO.....	<b>(N)</b> .....	<b>2</b>
• TOTALMENTE EN DESACUERDO.....	<b>(TD)</b> .....	<b>1</b>

PREGUNTAS	TA	DA	N	TD
1. Un jefe que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.				
2. Los empleados obedecen más a los jefes amistosos que a los que no lo son.				
3. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El jefe ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.				
4. Un jefe debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.				
5. Un jefe debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.				
6. Un jefe no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.				

7. Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.				
8. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas del hospital.				
9. Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.				
10. Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el jefe lo haga sólo.				
11. Un jefe debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.				
12. El jefe debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.				
13. Usted considera que marzo es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere diciembre. Usted decide que sea marzo.				
14. Usted considera que marzo es el mejor mes para hacer las reparaciones en el área de trabajo. Un subordinado dice que la mayoría prefiere diciembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.				
15. Para comunicaciones diarias de rutina, el jefe debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.				
16. En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.				
17. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el jefe es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.				
18. Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.				
19. Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.				
20. Un jefe debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.				
21. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.				

22. Un buen jefe es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.				
23. Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.				
24. Un jefe no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.				
25. Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.				
26. Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.				
27. Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.				
28. Cuando se fijan objetivos, un jefe no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.				
29. Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.				
30. Son los subordinados mismos quienes deben procurar adecuada información para su autocontrol.				
31. No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.				
32. Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el jefe, a las asambleas.				
33. El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.				

FUENTE:(kurt Lewin) modificado por Roxana Cajja Peláez (2020)



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
**ANEXO 2**

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Estimado trabajador del servicio de ginecobstetricia del Hospital Las Mercedes, se solicita que lea detenidamente las siguientes instrucciones:

- Leer cuidadosamente cada pregunta del cuestionario.
- Se pide total sinceridad al responder.
- Evite dejar preguntas en blanco, es necesario responderlas todas.
- Evite borrones y marque con un aspa (X) dentro del recuadro según su respuesta.
- Edad: ..... Sexo: ..... Servicio: .....

	Abreviatura	Valor
✓ TOTALMENTE DE ACUERDO.....	<b>(TA)</b> .....	<b>4</b>
✓ DE ACUERDO.....	<b>(DA)</b> .....	<b>3</b>
✓ NEUTRO.....	<b>(N)</b> .....	<b>2</b>
✓ TOTALMENTE EN DESACUERO .....	<b>(TD)</b> .....	<b>1</b>

Dimensiones	TD	DA	N	TA
<b>ESTRUCTURA</b>				
En este servicio las tareas están claramente definidas.				
En esta área las tareas están lógicamente estructuradas.				
En este servicio se tiene claro quién manda y toma las decisiones.				
Conozco claramente las políticas de esta área de servicio.				
Conozco claramente la estructura organizativa de este servicio.				
En este servicio no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				

En este servicio a veces no se tiene claro a quien reportar.				
Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
<b>RESPONSABILIDAD</b>				
No nos confiamos mucho en juicios individuales en este servicio, casi todo se verifica dos veces.				
A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
En este servicio salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
En esta área de trabajo cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
En este hospital uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
<b>DESAFÍOS</b>				
La filosofía del servicio de ginecología es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero seguras.				
El departamento de ginecología ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
En el departamento de ginecología tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente.				
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea.				
<b>RELACIONES</b>				
Entre la gente de este servicio prevalece una atmósfera amistosa.				
Esta área de trabajo se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en este servicio.				
Las personas en este servicio tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				

FUENTE: Litwin & Stringer, (1968), modificado por Roxana Cajja Peláez (2020)