



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de Covid-19 en el
área de admisión del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Mego Ramirez, Carolina Cleofe (ORCID: 0000-0002-6326-8114)

ASESORA:

Dra. Hernández Fernández, Bertila (ORCID: 0000-0002-4433-5019)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud.

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios porque ha estado en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, A mis queridos padres, fuente inagotable de inspiración, que me alientan a cristalizar mis aspiraciones, en bien de mi formación personal y profesional.

Agradecimiento

Agradecer a Dios que me guía y acompaña, por permitirme estar aquí.

A mi familia por estar apoyándome en todo momento.

A la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de estudiar la Maestría de Gestión en Servicios de Salud, ya que me ha dado todas las facilidades del caso en mi formación académica.

A La Dra. Bertila Hernández Fernández, docente y asesora por su apoyo incondicional, constante y dedicado en el desarrollo de mi tesis y ser guía en los momentos más difíciles durante la investigación.

Al Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo que me permitió hacer posible la realización del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.3. variables	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de las dimensiones de Clima Organizacional	26
Tabla 2. Nivel de Clima Organizacional	27
Tabla 3. Nivel de dimensiones de Liderazgo	28
Tabla 4. Nivel de Liderazgo	29
Tabla 5. Prueba de conformidad	30
Tabla 6. Nivel de relación entre el liderazgo y clima organizacional	31

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de las dimensiones del clima organizacional	26
Figura 2: Nivel del clima organizacional	27
Figura 3: Nivel de dimensiones del Liderazgo	40
Figura 4: Nivel del Liderazgo	

Resumen

La investigación Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de Covid-19 en el servicio de admisión del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, tiene como objetivo conocer la relación que existe entre liderazgo y el clima organizacional. El tipo de estudio desarrollado es no experimental, descriptivo de diseño correlacional, la población de este estudio estuvo conformada por 30 trabajadoras de salud específicamente del área de admisión de este nosocomio. Los instrumentos utilizados para la evaluación de las variables fueron el cuestionario de clima organizacional según Litwin & Stringer, (1968), y el cuestionario de liderazgo que fue validado y posee confiabilidad. Las conclusiones describen que se percibe un nivel de liderazgo promedio en el 56,67% de las trabajadoras, el nivel de clima organizacional global está por mejorar y la relación entre el clima organizacional y el liderazgo es significativa.

Palabras claves: Liderazgo, clima organizacional, convivencia.

Abstract

The objective of the research on Leadership and Organizational Climate in times of Covid-19 in the admission service of the Almanzor Aguinaga Asenjo Hospital, is to know the relationship between leadership and organizational climate. The type of study developed is non-experimental, descriptive of correlational design, the population of this study consisted of 30 health workers specifically from the admission area of this hospital. The instruments used for the evaluation of the variables were the organizational climate questionnaire according to Litwin & Stringer, (1968), and the leadership questionnaire which was validated and has reliability. The conclusions describe that an average level of leadership is perceived in 56.67% of the workers, the overall organizational climate level is to be improved and the relationship between organizational climate and leadership is significant.

Keywords: Leadership, organizational climate, coexistence

I. INTRODUCCIÓN

(Picheta, 2020) En Londres, El jefe de la Organización Mundial de la Salud enfatiza la "falta de liderazgo" para enfrentar con éxito el coronavirus e hizo un llamado al mundo entero para unificar esfuerzos, mientras los casos aumentan exponencialmente en todos los países y las personas luchan por contrarrestar el fatal covid 19.

Esta pandemia ha permitido conocer la ineficacia de las organizaciones sanitarias a nivel mundial y por ende las falencias de sus equipos de gestores en la toma de decisiones. Ante tal situación es de vital importancia el trabajo de los líderes, los mismos que deben ejercer un liderazgo eficaz con capacidad de resolución de problemas no previstos que devienen en el día a día; pues, en esta pandemia existe una gran cantidad de pacientes que requieren atención de urgencia, inmediata y simultánea con necesidades de camas en Cuidados Intensivos y Hospitalización, que en muchos lugares nunca fueron suficientes (Jaén Ferrer P, 2020).

En los hospitales y en otras instituciones, los verdaderos líderes se ponen a prueba durante épocas de crisis; pues éstas son impredecibles por lo que los líderes o gestores no se encuentran preparados para ello, teniendo que tomar decisiones sobre la aparición de eventos con suma cautela y con rapidez al mismo tiempo. Esto finalmente se traduce en reconocimiento para el líder, pues su forma de tomar decisiones durante tiempos en los cuales lo único constante es la incertidumbre, permitirá valorar su desempeño cómo un buen o mal líder (Amaya, 2020).

En México según Gracia, Avila, & Jiménez, (2021) señalan, que un nivel bajo de clima institucional se traduce en problemas de mala comunicación dentro de la institución u organización, esto conlleva a una mala relación del líder con el personal que dirige; es decir, cada cual trabaja en beneficio de sus intereses. Así mismo, Contreras & Ramírez (2020) señalan que, en los hospitales o centros de salud, muchas veces los médicos u otros profesionales asumen cargos directivos sin estar preparados para realizar gestión administrativa, lo cual se transforma en un pésimo líder, gestor o administrador.

Gracia, Avila, & Jiménez, (2021) mencionan que los problemas del clima organizacional se perciben en la mala comunicación dentro de la organización entre

los directivos y trabajadores de las diferentes áreas acarreado consecuentemente inestabilidad laboral, descontento y desanimo en la forma de líder que se genera en tiempos de pandemia covid 19.

En el Perú, Figallo, González, & Diestra, (2020) señalan que se ha podido detectar en muchas organizaciones que los líderes no están comprometidos con esta crisis de salud a raíz del covid-19 que se vive en el Perú y en el mundo, la salud es un asunto de importancia pública, por tanto, la sociedad debe comprometerse con esta lucha y el gobierno debe fortalecer su legitimidad y el estado de derecho.

Además, Ramírez (2019), menciona que el clima organizacional en el Hospital Hipólito Unanue - Lima, observa que las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud se han visto afectadas en esta crisis mundial, no existe compañerismo, escuchándose críticas y comentarios negativos entre ellos y cuando llega un personal nuevo, lo ignoran y no le explican la situación de los pacientes, ni la ubicación y uso de materiales médicos.

En el hospital Almanzor Aguinaga Asenjo se observa que el líder tiene poca comunicación directa con el personal de Admisión los médicos lo que trae como consecuencia la percepción de un nivel medio del liderazgo y en cuanto al clima organizacional global está por mejorar.

Ante esta situación problemática se plantea la interrogante: ¿Qué relación existe en el Liderazgo y clima organizacional en tiempos de covid 19 en el área de admisión del Hospital A.A:A?

La investigación se justifica porque se pretende indagar aspectos teóricos importantes que nos permita fundamentar las variables de liderazgo y el clima organizacional. Además, se justificable dentro del marco de la pandemia Covid 19 y la realidad que convivimos con un estilo de liderazgo definido.

La justificación metodológica se enfoca en determinar la relación entre las dos variables: el liderazgo y el clima organizacional para determinar los niveles en que se encuentran. Es importante dar a conocer que se aplicó un cuestionario para cada

variable con sus dimensiones e indicadores definidos, ambos instrumentos sometidos en un proceso de validez y confiabilidad.

Y la justificación social es dar a conocer el impacto del liderazgo en el clima la institución para ofrecer un servicio de calidad y satisfacción del trabajador en un ambiente de comunicación, empatía, entre otros aspectos que les servirá para evaluar otras organizaciones.

Como objetivo principal: Conocer la relación que existe entre el Liderazgo y clima organizacional en tiempos de covid 19 en el área de admisión del Hospital Almanzor y como objetivos específicos: Determinar el nivel de liderazgo en el área de Admisión del Hospital Almanzor, determinar el nivel de clima organizacional en tiempos de covid 19 en el área de admisión del Hospital Almanzor y analizar la relación que existe entre Liderazgo y clima organizacional en tiempos de covid-19 en el área de admisión del Hospital A. Aguinaga Asenjo?

Hipótesis: Existe relación significativa entre liderazgo y clima organizacional en tiempos de covid-19 en el área de admisión del Hospital A. A. Asenjo.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación tiene en cuenta trabajos previos:

Guerrero, Manosalvas, Salvador, Carhuancho, Maino & Silva (2021) en su artículo: La mediación de la satisfacción laboral con el estilo de liderazgo y la responsabilidad organizacional, cuyo propósito es conocer la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción del trabajador, de qué forma afecta la responsabilidad organizacional. El enfoque del estudio fue cuantitativo, la información se obtuvo de 386 empleados que fueron parte de la investigación, concluyendo: El liderazgo transformacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral ($r = .55$, $p < 0.05$) y lo relacionado a lo laboral influye en el compromiso organizacional ($r = .608$, $p < 0.05$).

Martinez, Zabalegui, & Sevilla (2021); en su estudio Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en pandemia COVID-19- Barcelona, dan cuenta que hay una demanda insatisfecha en relación a la gestión de pandemia, desafiando la dotación de profesionales, insumos y materiales sanitarios. Este trabajo analizó las experiencias vividas en esta pandemia en el hospital de Barcelona, siendo un artículo innovador por la gran cantidad de personas afectadas y el riesgo de contagio que esto significaba para los trabajadores del hospital. Se tuvo en cuenta los protocolos de prevención aplicados en todo el mundo, fortalecer la estabilidad emocional de los trabajadores, gestión del trabajo en equipo y el respeto a la toma de decisiones de la organización, siendo posible afrontar de manera saludable esta situación de pandemia mundial; concluyen, que fue importante analizar de manera minuciosa los casos de pandemia - covid 19 y generar acciones con la intención de identificar problemas por mejorar, y analizar los procesos para su retroalimentación.

Sante, Eaton, & Viswesvaran, (2021), en su investigación: Influencia del desempeño contextual en las percepciones de su personalidad y el potencial de líder; encontró que los trabajadores con alto nivel en rasgos de personalidad se identifican, apoyan y sostienen más a la organización realizando incluso trabajo contextual fuera de horarios establecidos, así mismo las personas que laboran en la organización comprometidos con el desempeño contextual afecta los rasgos de personalidad y la gestión del líder; Concluye que la correlación verdadera entre la relación interpersonal y el acontecimiento del líder fue declarada por un aumento

de las percepciones de reflexión y amigabilidad, aunque no surgieron efectos por razones del género.

Quispe (2021) en su tesis: Liderazgo transformacional y organización en equipos del trabajador de la IPRESS-Cuzco. Empleó enfoque cuantitativo, no experimental, transversal con 40 empleados, aplicando la encuesta validada por juicio de expertos y prueba de confiabilidad (alfa de Cronbach), para medir el liderazgo transformacional. Resultados: 90% tienen un nivel favorable en el liderazgo transformacional y un 10% regular, en cuanto al trabajo en equipo un 80% con nivel medio, mientras el 20% perciben un nivel alto. Concluye: que existe una correlación significativa entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco.

Semper, Sánchez, Segredo, Álvarez & Mestre (2019), con su tesis Clima organizacional en atención a enfermos con morbilidad materna peligrosa en el nosocomio “Julio Rafael Alfonso Medina”. Investigación descriptiva a través del instrumento: “Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo” centrado en el proceso de morbilidad materna peligrosa en diferentes clases sociales. Los componentes investigados son: comportamiento, estructura y estilo de dirección en diferentes categorías. Concluyen que el ambiente en la institución de atención a la morbilidad materna peligrosa se identifica con rango inadecuado en hospitalización.

Saavedra, Reyes, Trujillo, Alfaro, & Jara, (2019). El liderazgo y clima organizacional del trabajador de salud en el Perú. El objetivo fue conocer la relación del liderazgo y el ambiente laboral. Una investigación descriptiva y de correlación en los trabajadores de salud en Huaraz,. Usaron cuestionarios válidos y fiables para recoger los datos en estudio, hicieron análisis de correlación con estadística de Spearman (r_s) y con significancia del 5%. Concluyen: que la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de los empleados es significativamente positiva.

Pacheco, Rojas, Niebles, Hernández, & Duran, (2020). La estrategia de motivación determina un clima adecuado en salud, el estudio está dirigido a las estrategias motivacionales en salud. Su metodología de corte descriptivo, diseño no experimental. Población estaba conformada por 30 trabajadores, usaron un

cuestionario con escala Likert, Concluye: En las instituciones de salud generando aptitud hostil, con un nivel de incertidumbre, y a veces con un ambiente inadecuado

En el estudio Liderazgo y clima organizacional en los empleados de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo, con el propósito de conocer la relación entre liderazgo y clima organizacional y valorar la dependencia existente entre las variables estudiadas, determinó que existe relación independiente entre liderazgo y clima, (Cajja Peláez, 2021).

Entre las teorías que fundamentan las variables tenemos:

Liderazgo

Reis, Nélia & Avelar (2019). Sostienen que los líderes son agentes de cambio, cuyo accionar afecta a los demás más de lo que los actos de los demás puedan afectarlos. Desde esta perspectiva, el liderazgo ocurre cuando un miembro del equipo modifica las habilidades de otros en el grupo hacia un objetivo común. Esta definición es basada en los estudios del nuevo enfoque de liderazgo

Un líder inteligente con perspectiva emocional puede dar fácilmente eficiencia a diferentes niveles en la organización (J.M.George, 2000) citado por Bchini, B. (2021), afirmando que la inteligencia emocional tiene efecto sobre la creatividad de los empleados.

Reyes, Chávez & Guevara (2017), señalan que el líder es el eje primordial del trabajo colaborativo, sobre todo de la gestión en salud en tiempos de covid 19 en las instituciones de alta gerencia, ya que el líder debe demostrar sus competencias para direccionar el trabajo de quienes realizan diversas actividades en forma eficiente y eficaz, a través de comunicación oportuna que trasmite confianza, motivación y desempeño acorde al tiempo y a la problemática con la finalidad de brindar un servicio de calidad.

Anecdóticamente en esta pandemia se ha observado que algunos lugares son dirigidos por damas. El papel que ha jugado la diferencia de género en el liderazgo de Merkel y Johnson en la primera ola de COVID19, se cree que el género juega un rol significativo en la forma de liderar, siendo la empatía la variable con mayor

significancia, considerándose prioridad en las políticas sanitarias (Zuli Ortega, 2021).

Enunciados para lograr las visiones propuestas.

Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud

Puertas, Sotelo, y Ramos, (2020) Se cree que en América Latina se debe recurrir a la salud basado en la atención primaria participativa, compuesto por líderes con inteligencia emocional, que encuentren sus propios eventos transformadores, busquen la calidad y combinen varios tipos de liderazgo. Deben ser estrategias que lideren la transición del sistema a una organización resiliente.

Según Aguirre H, Mazón B.(2013) citado por (Contreras-Carreto, 2020): El líder en las instituciones sanitarias debe caracterizarse por su capacidad para tomar decisiones imprevistas y asertivas, con pensamiento creativo, innovador y colaborativo, abierto al aprendizaje y al cambio; de esta manera fomentar el desarrollo de la organización con visión sistemática y estratégica, debe ser congruente, motivador, con influencia positiva en los miembros del equipo y con alta capacidad de respuesta ante las adversidades.

Liderazgo en entornos sanitarios. Formas de gestión

Ayuso y Herrera (2017) se refiere al liderazgo como una habilidad básica y una estrategia de desarrollo. Los gestores sanitarios deben convertirse en líderes, de esta forma les permitirá desarrollar con firmeza sus actividades profesionales y convertirse en un referente para los demás miembros del equipo. Debe ser un gerente flexible, abierto al cambio en búsqueda de formas diferentes para solucionar las adversidades.

El encargado de gerenciar debe estar dispuesto siempre a superar posibles barreras de comunicación entre emisor-receptor. Es de vital importancia ser un comunicador eficaz y eficiente, establecer líneas de confianza, con capacidad para motivar a los integrantes de su equipo, quienes deben dar el ejemplo, , dejar que cada trabajador haga lo mejor posible y permitirles que se identifiquen con la organización.

El líder debe ser coach con el personal que labora para potenciar sus capacidades, los mismos que deben escuchar, entender la problemática, satisfacer las necesidades y mantener firme la visión de ofrecer un servicio óptimo acorde con las competencias profesionales. Al mismo tiempo se debe fomentar ambientes de trabajo saludables y positivos, que permitan mejorar su convivencia y relaciones interpersonales positivas entre los miembros del equipo.

Ayuso y Herrera,(2017) señalando que son componentes fundamentales que permiten el desarrollo y avance en la ciencia, mejorando la calidad de las prestaciones de los servicios de la salud.

Gestión y liderazgo

Estalella, Zabalegui, y Guerra, (2021). Gestión y liderazgo de los servicios de salud Destacan el papel de liderazgo básico del Departamento de Enfermería y de sus respectivos equipos en los diferentes campos de la salud. El espíritu de cooperación con otras áreas o departamentos (infraestructura, servicios integrados, limpieza, etc.) permite responder de forma unificada ante las crisis sanitarias y sociales. Las jefaturas del Dpto. de Enfermería y sus equipos jugaron un rol importante para la implementación del comité de crisis, y permite en base a sus conocimientos y experiencia orientar, gestionar y controlar las actividades diarias. Estas acciones son esenciales para la planificación y la respuesta a emergencias, así como para la gestión de servicios en situaciones tan críticas.

Según Giménez (2018), el liderazgo puede definirse como un conjunto de habilidades que posee una persona que pueden influir en el comportamiento o comportamiento de las personas o de un equipo de trabajo específico, haciéndolos trabajar con entusiasmo para lograr determinadas metas u objetivos.

La dimensión de un líder que ejerce el liderazgo

1. Guiarse a sí mismo, es decir, cuando el líder puede reconocer que su fortaleza es su mejor cualidad y otras personas suelen conocerlo habitualmente (autoevaluación). Como señalé anteriormente en la encuesta reflexiva, debería hacerme preguntas que requieran acción, tales como: ¿Qué prácticas de

liderazgo quiero mejorar? ¿Cuáles de mis comportamientos de liderazgo ayudarán a mis empleados a desarrollarse? ¿Cuáles de mis comportamientos de liderazgo ayudarán a que mi centro o departamento crezca?y muchos más.

2. Lograr resultados, el líder produce resultados de acuerdo a su propósito y metas, y desarrolla la organización para el futuro. La suma de los dos determinará el éxito a largo plazo de la empresa.
3. Generar impulso, Un líder con capacidad de generar impulso es muy necesario en toda institución, los seguidores lo van a percibir. La creación del impulso debe llevarla a cabo alguien ejerza influencia y sea capaz de motivar a los demás.
4. Desarrollar cultura, requiere que el líder tenga conocimiento y a la vez sea visionario e innovador para que contagie a su personal en el buen trato, en la solución de los problemas sobre todo en estos tiempos de crisis por el Covid-19.
5. Guiar, el líder debe ser un facilitador, un guía, para que su personal se adapte al cambio, motivándolos permanentemente, con una comunicación asertiva.

Dimensiones de un líder

Competencias de liderazgo: ¿qué hace realmente eficaz a un líder?, las respuestas son variadas, pero pueden servir de guía en nuestro plan de desarrollo profesional.

1. Considerar estándares éticos y morales. El líder con principios éticos implica un compromiso las reglas. Lo que se conoce de manera tradicional con el nombre de: predicar con el ejemplo.
2. No se desvíe de las metas y objetivos. Un líder debe ser creíble en todos los aspectos, su credibilidad depende en gran medida dando el ejemplo, en lugar de romper los propios estándares para lograr resultados. El "acuerdo" contigo mismo y con los demás se repetirá.
3. Comunique claramente las expectativas. Un buen Líder comunica claramente sus expectativas, nunca dará la espalda a su equipo y se asegurará de que todos estén remando en la misma dirección. En un entorno seguro, los empleados pueden relajarse y experimentar una mayor capacidad de participación, innovación y creatividad.

4. Ser flexible en las opiniones. Si el líder se encuentra dispuesto a tener en cuenta otras opiniones no sólo aprenderá él, sino que fomentará el aprendizaje en conjunto y la innovación en la organización que lidera.

5. Obligación de tener perfeccionamiento continuo. Con una actitud de disposición de aprender cada día nuevas experiencias y conocimientos compartiéndolos con las personas de menor rango, para que algún día sean igualmente buenos cuando ejerzan liderazgo. En estado de crisis como en la que nos encontramos, esta cualidad es sin duda una de las más importantes.

6. Comuníquese abiertamente y con frecuencia. Los líderes deben comunicarse frecuente y abiertamente con sus subordinados, de esta forma están más conectados con sus empleados mejorando su motivación y competencias. Como hemos comentado ocasionalmente, el espacio que se genera con el trabajo en equipo es una inversión bastante rentable

7. Esté dispuesto a brindar ideas y métodos. Lo cual permite potenciar la innovación y aprendizajes en la institución que se lidera. Como dijo Steve Jobs: "No tiene sentido contratar personas inteligentes y decirles qué hacer".

8. Cree juntos una sensación de éxito y fracaso. Cuando el líder piensa en enfrentar y celebrar el fracaso y la victoria por separado como un equipo, los empleados se sentirán más solidarios y conectados con la causa común. El fracaso no existe. Es una especie de aprendizaje indudable. Así es como debemos aceptarlo. El éxito también hay que celebrarlo sin embargo rara vez celebramos. Es muy importante alegrarse de la victoria. De esta manera, enviamos un mensaje muy poderoso al cerebro, que "debe repetirse".

9. Ayude a crecer a la próxima generación de líderes. La existencia de los líderes del mañana, depende en gran medida de que los líderes de hoy impartan conocimientos y les ayuden a escalar. Es importante que los líderes demuestren compromiso y transmitan sus conocimientos.

10. Fomentar seguridad para su prueba y el error. Cuando un equipo se da cuenta que tiene el aval para probar nuevas situaciones y enfrentar la misma si sale errado arriesgan mucho más a la hora de innovar.

Clima organizacional

Chiavenato (1990) Definió el ambiente de trabajo como el ambiente interno, Un ambiente organizacional. Factores como Tecnología, políticas, regulaciones, estilo de Liderazgo, etapas de la vida de la empresa, etc., está afectando las actitudes y comportamientos de las personas y/o empleados, afecta el desempeño laboral y productividad en la organización.

Litwin y Stinger (1968) Propone nueve dimensiones para estudiar el impacto en el clima organizacional: Estructura (reglas, procedimientos, niveles jerárquicos), Responsabilidad (el grado de autonomía con el que los trabajadores deben realizar sus funciones, tareas, tipos de supervisión, desafíos, compromiso con el logro de resultados), Recompensas (salarios justos y recompensas adicionales que motivan a los trabajadores a desempeñarse mejor), Desafío (proceso de control y riesgo asumido), Relaciones (respeto, colaboración, amabilidad), Cooperación (apoyo oportuno y conciencia del equipo), Estándares (nivel de desempeño, requisitos favorables y consistentes), Conflicto (enfrentarse a los problemas, manejo de las discrepancias), Identidad (un sentido de pertenencia, de orgullo por la organización por ser parte de ella), todo esto puede afectar la motivación y el comportamiento de los empleados.

Según Nieto y Guerrero (2018) estudia los aspectos del Clima a través de las siguientes dimensiones:

1. Estructura. Viene a ser las normas, responsabilidades y comandos del gerente, se construyen en la visión de la organización y están conectados a la estructura. Los integrantes deben conocer las reglas, procedimientos, trámites y demás vallas que deben seguir para realizar las tareas en la institución (Nieto y Guerrero 2018).
2. Responsabilidad. Todo el mundo tiene la capacidad de ser su propio jefe y ser responsable de sus propias decisiones. En este sentido, esta dimensión enfatiza la percepción de autodirección de los trabajadores, la alta vinculación con las tareas,

la toma de decisiones autónoma y la formulación de sus propios estándares y metas de desempeño.

3. Recompensas. Por cada trabajo se esperan las recompensas correspondientes, y los empleados están muy entusiasmados con esta dimensión. Toda organización debe priorizar las recompensas en lugar de los castigos.

4. Riesgo. Esta es la dimensión desconocida a la que se enfrentan los miembros, porque ignoran los resultados futuros de sus decisiones, aunque asumen toda la responsabilidad. Al tomar riesgos, la empresa mide el posible alcance de la decisión para que no supere los objetivos marcados.

5. Relación. Los trabajadores creen que existe un ambiente de trabajo agradable en esta dimensión, donde el jefe y los empleados se sienten involucrados en un objetivo común.

6. Cooperación. Desde la perspectiva de la naturaleza humana de los integrantes, es necesario apoyarse siempre en los demás y trascender la jerarquía. La cooperación une a los miembros en todos los niveles para ayudarse mutuamente y lograr metas.

7. Estándares de desempeño. Cada organización propone metas de desempeño explícitas o implícitas que los empleados se esfuerzan por lograr. La empresa fomenta la competencia interna entre los miembros para aumentar la productividad.

8. Conflicto. En todas las organizaciones, es inevitable que surjan conflictos cuando los miembros de la organización mantienen ciertos desacuerdos, pero pueden tolerarlos y valorarlos para avanzar hacia un objetivo común.

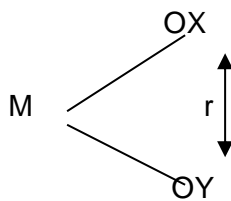
9. Identidad. Dentro de esta dimensión, los individuos se sienten parte del todo y sus metas personales son más o menos las mismas que las de la organización. Es el motor que pone a la empresa en un cierto estado misterioso, y se verifica cuando los empleados comentan sobre la empresa y sus objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de estudio

Estudio básico porque se orientará al reconocimiento de los factores trascendentes de los acontecimientos apreciables o de la interrelación que establecen las variables (CONCYTEC, 2018) respecto de la correlación entre el liderazgo y el clima organizacional

Se empleará el diseño no experimental correlacional, al amparo de la apreciación de las variables, pero sin manipularlas, tan sólo se perciben los hechos tal y como se presentan en el entorno (Hernández y Mendoza, 2018). Se esquematiza de la siguiente forma



Dónde:

M : Muestra de la realidad

Ox: Diagnóstico de variable 1

Oy: Diagnóstico de variable 2

r: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

La variable será operacionalizada teniendo en cuenta las dimensiones, indicadores y reactivos

Liderazgo

Para González, (2021), los líderes son seres visionarios que se esfuerzan por reconocer y empoderar a los miembros del equipo. Es una guía de actitudes y sentimientos. Estimular la generación de nuevas ideas. Las personas y las ideas son más importantes que los territorios y más importantes que otras cuestiones. Establecer una visión colectiva y establecer metas.

Clima organizacional

El clima organizacional se conceptualiza como el ambiente psicológico producido por el comportamiento, modelo de gestión y política organizativa, reflejado en las relaciones interpersonales. Como todos sabemos, el clima es un elemento que forma parte de la cultura organizacional, no solo eso, sino también existe entre las condiciones de trabajo y el medio ambiente, una de las percepciones de los trabajadores que pueden influir en su comportamiento (Gracia, Avila y Jiménez, 2021).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández et al. (2014), los seres humanos con características concordantes relacionados a un determinado problema, el que se desarrolla el estudio, constituyen la población.

La población estará constituida por 30 trabajadoras del área de Admisión del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sánchez et al. (2018), el instrumento implica el abanico de procedimientos y reglas orientadas a realizar precisiones sobre el vínculo con el propósito del estudio. En el presente caso se empleará para recoger información real en aras de observar de modo muy cercano la relevancia del problema materia de investigación. Para el recojo de datos se utilizará el cuestionario conformado por un grupo de ítems asociados con las variables de estudio, con lo cual se acopiará datos muy significativos.

Se efectuará la validez de contenido, por especialistas, los cuales precisarán la pertinencia, congruencia y claridad de los ítems. Participarán varios expertos con grado de maestro.

3.5. Procedimientos

El presente estudio de investigación se llevará a cabo basándose en el enfoque que contienen dos fases generales: 1) Selección de la entidad materia de la presente investigación; y 2) Encuesta a los trabajadores del área en estudio.

Los datos se recopilaron mediante una técnica de encuesta para lo cual se requirió el permiso y la autorización respectiva ante la entidad correspondiente

La aplicación de los cuestionarios estará a cargo de la investigadora, con base en indicadores para cada dimensión y ubicando los resultados en categorías de bajo, medio y alto para cada variable y dimensiones correspondientes a fin garantizar una correcta manipulación y control de las variables.

Las conclusiones del proceso de datos serán de gran importancia en la discusión con los objetivos, teorías, estadística y antecedentes

3.6. Métodos de análisis de datos

La investigación seguirá los siguientes pasos respecto a los métodos de proceso y análisis de resultados encontrados, cuestionarios previos, asociadas con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. La generación de datos se construirá mediante el software Microsoft Excel y al procesar el Programa Estadístico SPSS V. 25. De acuerdo con el tipo de estudio y los objetivos planteados, se utilizarán estadísticas de correlación, considerando para el establecimiento de la correlación, la “rho” de Spearman. Los resultados se apreciarán de acuerdo a los niveles de las dimensiones categóricas propuestas representadas a través de tablas y gráficos, obtenidos mediante el uso del software y programas utilizados y en el análisis e interpretación de los datos: Según el tipo de estudio correlacional, se cumplirán con procesos estadísticos correlacionales sencillos, para dar respuesta a los objetivos propuestos y pruebas relevantes de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrollará con absoluto respeto por los sujetos del grupo de estudio, bajo criterios de respuesta anónima y reserva por parte de los participantes en el cuestionario aplicado.

En tal sentido se identificará la autoría intelectual del contenido de la tesis y las citas extraídas de las fuentes confiables citarán en forma parcial o general en el problema estudiado y su teoría

El resultado será presentado tal y como se tabulen respetando el criterio de veracidad; asimismo, dichos resultados se pretenden sean comunicados con la finalidad de enriquecer el quehacer de las actividades y su desempeño acorde con el principio de beneficencia.

IV. RESULTADOS

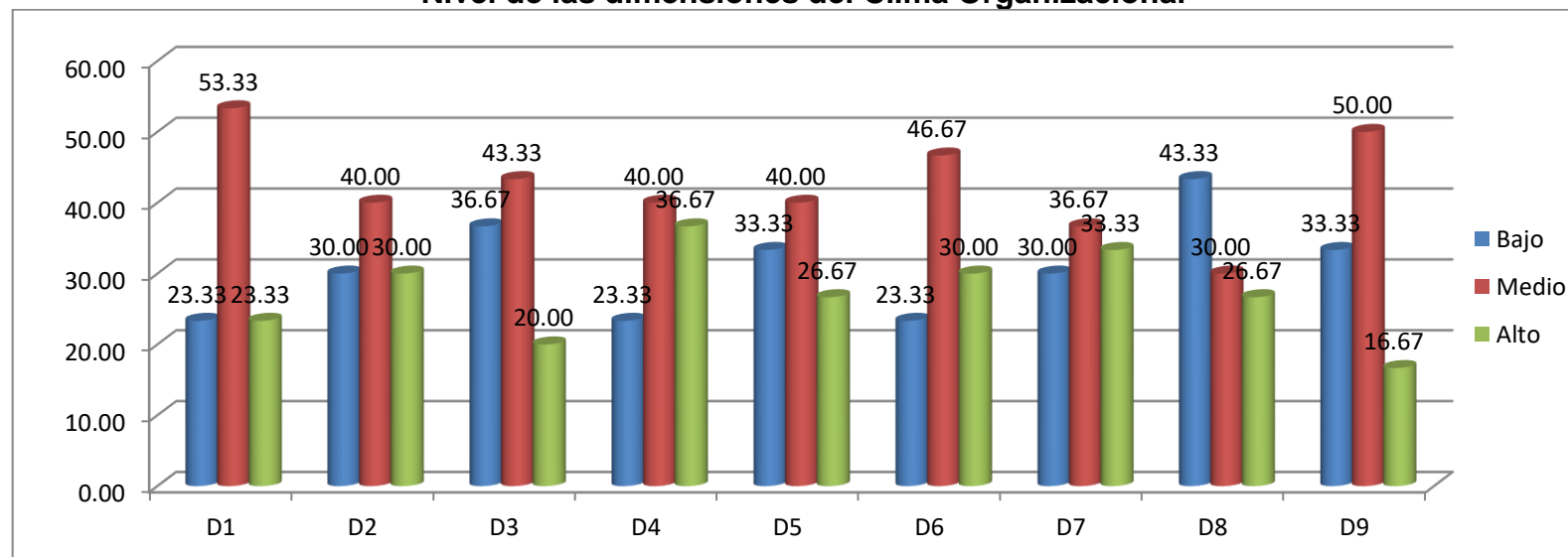
Tabla 1

Nivel de las dimensiones del Clima Organizacional

	Estructura		Responsabilidad		Recompensa		Desafíos		Relaciones		Cooperación		Estándares		Conflicto		Identidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	23.33	9	30.00	11	36.67	7	23.33	10	33.33	7	23.33	9	30.00	13	43.33	10	33.33
Medio	16	53.33	12	40.00	13	43.33	12	40.00	12	40.00	14	46.67	11	36.67	9	30.00	15	50.00
Alto	7	23.33	9	30.00	6	20.00	11	36.67	8	26.67	9	30.00	10	33.33	8	26.67	5	16.67
Total	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Figura 1
Nivel de las dimensiones del Clima Organizacional



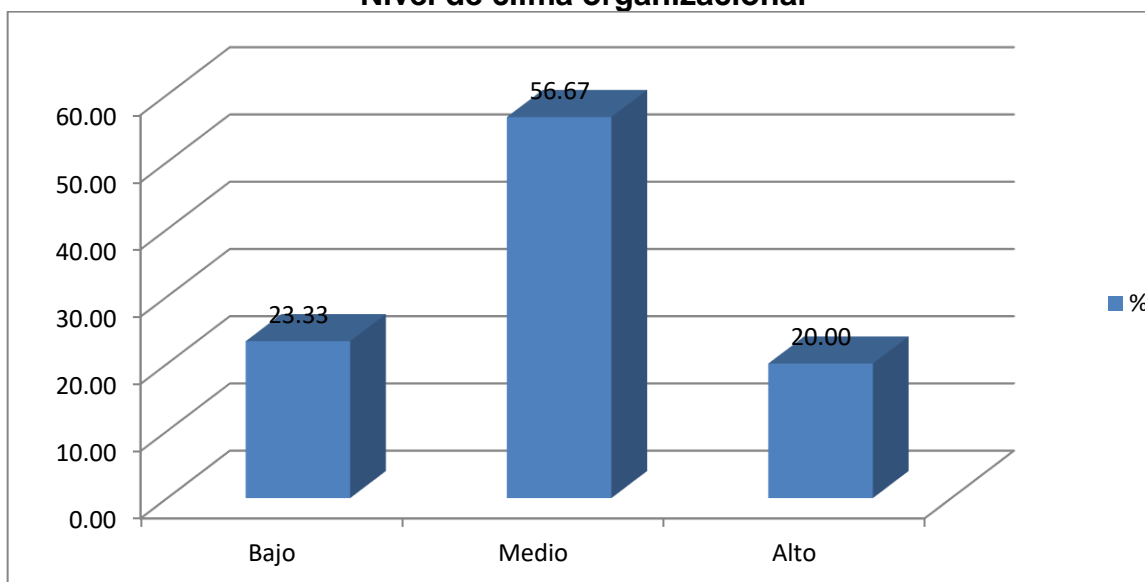
Se observa de acuerdo a los resultados realizados a los trabajadores del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo y del total de encuestados sólo el 53.33% está en una Estructura medio, luego el 23.33% se encuentra en un nivel bajo y alto; de la dimensión Responsabilidad el 40% se encuentra en un nivel medio y el 30% está en un nivel bajo y alto; en la Recompensa el 43.33% presenta un nivel medio, el 36.67% está en el aspecto bajo y el 20% presenta un alto nivel; en la dimensión desafíos el 40% está en un nivel medio, el 36.67% se encuentra en un nivel alto y el 23.33% está en un nivel bajo; en la dimensión Relaciones el 40% está en un nivel medio, el 33.33% se encuentra en un nivel bajo; en la dimensión Cooperación el 46.67% está en grado medio, luego del 23.33% está en un grado alto y el 30% se encuentra en un nivel bajo; en la dimensión Estándares el 36.67% está en un nivel medio, luego el 33.33% está en un nivel alto y el 30% está situación baja; en la dimensión Conflicto el 43.33% está en un bajo nivel luego el 30% está en un nivel medio y el 26.67% está en un nivel alto y por último la dimensión Identidad el 50% está en un medio nivel, luego el 33.33% está en un nivel bajo y el 16.67% está en una escala de alto, encontrándose en la mayoría de dimensiones un una seria problemática que debe mejorar.

Tabla 2
Nivel de clima organizacional

Total	f	%
Bajo	7	23.33
Medio	17	56.67
Alto	6	20.00
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Figura 2
Nivel de clima organizacional

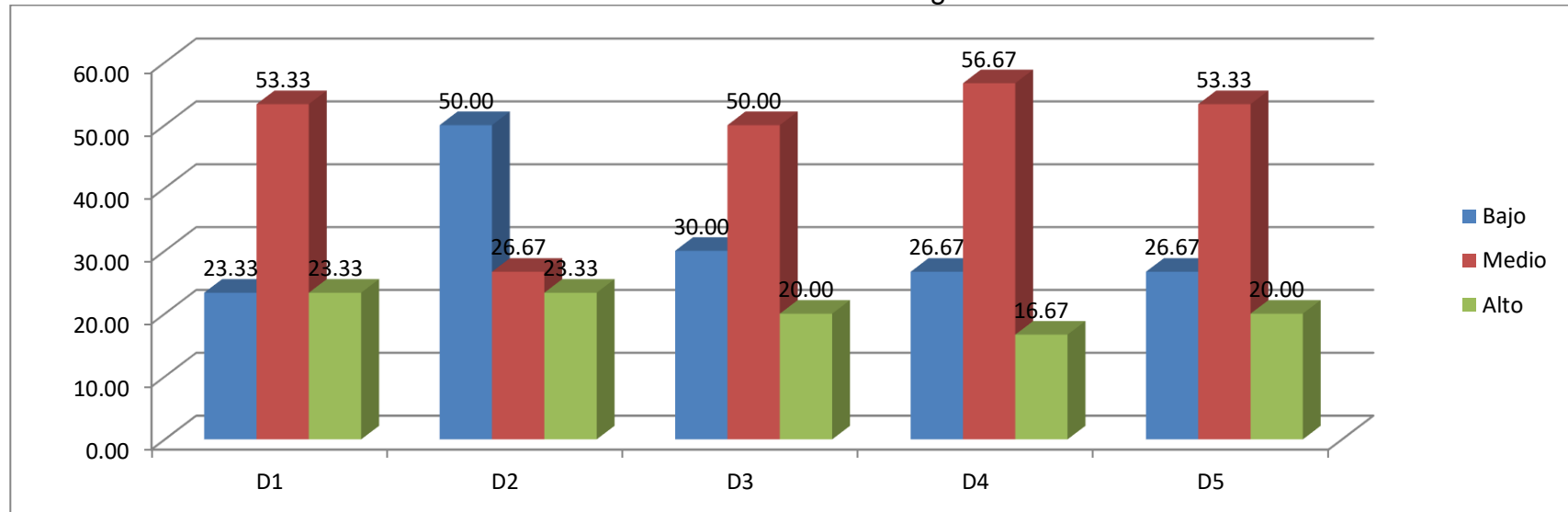


Se observa de acuerdo a los resultados realizados a los trabajadores del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo y del total de encuestados solo el 56.67% está en un clima organizacional medio, luego el 23.33% se encuentra en un nivel bajo y una pequeña población siendo el 20% se encuentra en un alto nivel, manifestando una problemática en su nivel de liderazgo.

Tabla 3
Nivel de las dimensiones de Liderazgo

	Guiarse a si mismo		Lograr resultados		Generar impulso		Desarrollar cultura		Guiar	
Total	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	23.33	15	50.00	9	30.00	8	26.67	8	26.67
Medio	16	53.33	8	26.67	15	50.00	17	56.67	16	53.33
Alto	7	23.33	7	23.33	6	20.00	5	16.67	6	20.00
Total	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00

Figura 3
Nivel de las dimensiones de Liderazgo



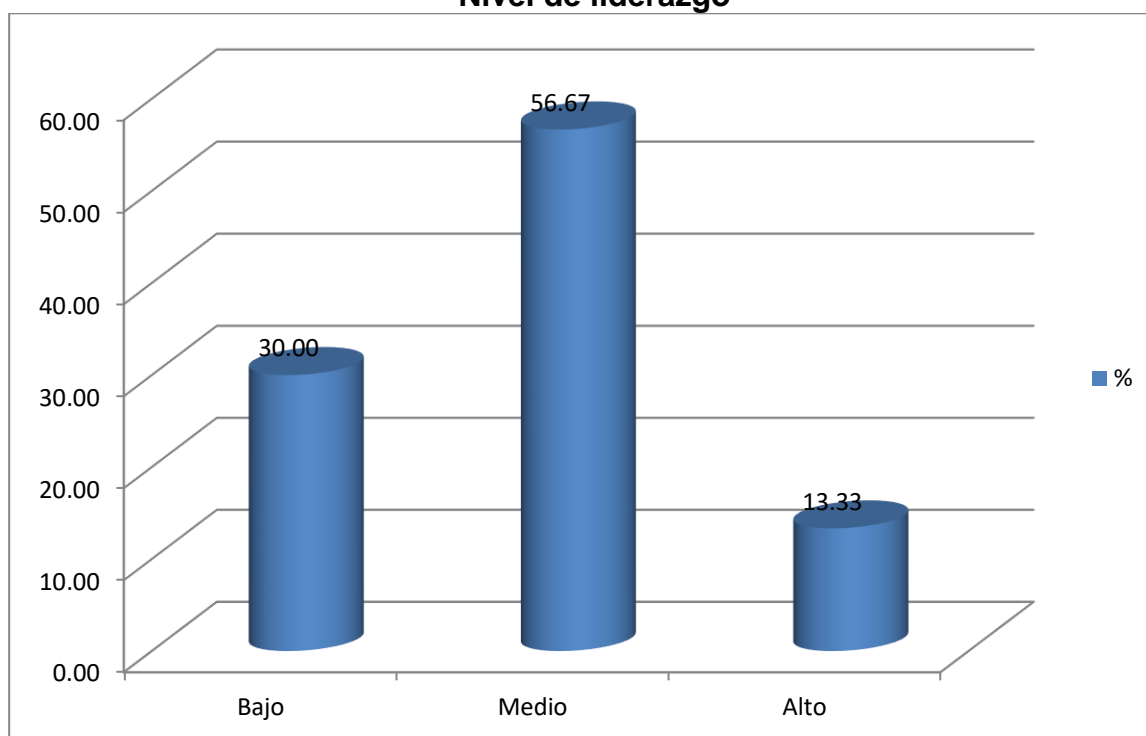
Se observa de acuerdo a los resultados realizados a los trabajadores del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo y del total de encuestados solo el 53.33% refieren que pueden guiarse a sí mismos siendo un medio nivel, luego el 23.33% se encuentra en un nivel bajo y alto; en la dimensión lograr resultados el 50% se encuentra en un nivel bajo, luego el 26.67% está en un nivel medio y por último el 23.33% se encuentra en un alto nivel; en la dimensión generar impulso el 50% presenta un nivel medio, el 30% está en un nivel bajo y el 20% presenta un alto nivel; en la dimensión desarrollar cultura se encuentra el 56.67% en un nivel medio, luego el 26.67% en un nivel bajo y por último el 16.67% está en un nivel alto, finalmente en la dimensión guiar la mayoría se encuentra en un nivel medio con un 53.33%, luego el 26.67% está en un nivel bajo y el 20% en un alto nivel.

Tabla 4
Nivel de liderazgo

Total	f	%
Bajo	9	30.00
Medio	17	56.67
Alto	4	13.33
Total	30	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento

Figura 4
Nivel de liderazgo



Se observa de acuerdo a los resultados realizados a los trabajadores del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo y del total de encuestados solo el 56.67% está en un liderazgo medio, luego el 30% se encuentra en un nivel bajo y una pequeña población siendo el 13.33% se encuentra en un alto nivel, manifestando una problemática en su nivel de liderazgo.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,180	100	,000	,890	100	,000
Calidad de servicio	,163	100	,000	,897	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el análisis de datos, la mayoría de los casos obtuvieron un valor de significancia menor a 0.05. Por lo tanto, para probar la hipótesis, usaremos estadísticos paramétricos para determinar la relación que tienen las variables estudiadas

Tabla 6

Nivel de relación entre liderazgo y clima organizacional

		liderazgo	clima organizacional
Rho de Spearman	liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,951**
		N	,000
clima organizacional	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,951**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observamos que se correlaciona las variables y encuentra un valor menor a lo recomendado con el valor de 0,988 en las siendo alta. Además, se obtuvo una significancia de cero, logrando deducir que existe relación significativa.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo la discusión se establece en base a los resultados establecidos. A lo largo del tiempo se han realizado diversos trabajos de investigación sobre este tema, tanto a nivel internacional como nacional, siendo las variables de estudio los pilares fundamentales Como objetivo 1, los resultados realizados a los trabajadores del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo y del total de encuestados solo el 56.67% está en un liderazgo medio, luego el 30% se encuentra en un nivel bajo y una pequeña población siendo el 13.33% se encuentra en un alto nivel, manifestando una problemática en su nivel de liderazgo.

Como objetivo 2, los resultados realizados a los trabajadores del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo y del total de encuestados solo el 56.67% está en un clima organizacional medio, luego el 23.33% se encuentra en un nivel bajo y una pequeña población siendo el 20% se encuentra en un alto nivel, manifestando una problemática en su nivel de liderazgo.

En el análisis de los datos, la mayoría de los casos se obtuvieron un valor de significancia menor a 0.05. Por tanto, para probar la hipótesis, usaremos las estadísticas paramétricas para determinar la relación que las variables estudiadas

Y como objetivo 3, se relacionó liderazgo con clima organizacional la mayoría de los casos obtuvieron un valor de significancia menor a 0.05. Esto indica que los datos no coinciden con el estándar de la curva de distribución. Existe una similitud con lo encontrado por Guerrero, Manosalvas, Salvador, Carhuancho, Maino & Silva (2021) en su artículo La mediación de la satisfacción laboral relacionada con el estilo de liderazgo y la responsabilidad organizacional; en lo que refieren que el liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral ($r = .55$, $p < 0.05$) y la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional ($r = .608$, $p < 0.05$). Así mismo Martínez, Zabalegui, & Sevilla (2021) en su trabajo Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en pandemia COVID-19- Barcelona, concluyen que fue importante analizar de manera minuciosa los casos de pandemia - covid 19 y acciones realizadas con la intención de identificar situaciones de mejorar, y analizar los procesos.

Además, Sante, Eaton, & Viswesvaran, (2021), en su investigación influencia del desempeño contextual en las percepciones de su personalidad y el potencial de líder, en este trabajo se encontró que existe relación positiva entre la facilitación interpersonal y la emergencia del liderazgo.

Finalmente, Pacheco, Rojas, Niebles, Hernández, & Duran, (2020) en su estudio Las estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud, llegan a concluir que se generan habilidades hostiles en las instituciones de salud, hay incertidumbre y en ocasiones un clima inadecuado.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de liderazgo del total de encuestados solo el 56.67% está en un liderazgo medio, lo que significa que en el contexto actual de la pandemia el Liderazgo ejercido no es capaz de mejorar la creatividad y la innovación del grupo a cargo.
2. El nivel de clima organizacional del total de encuestados solo el 56.67% está en un clima organizacional medio, afectando la actitud y conducta de los trabajadores, los resultados laborales y superación de la institución.
3. En cuanto a la relación del liderazgo y clima organizacional se aprecia que al correlacionar la variable se halló relación en las dos variables con valor estimado de 0,988 encontrándose un resultado alto. Además, se obtuvo una significancia de cero, logrando deducir que existe relación significativa

VII. RECOMENDACIONES

1. El líder debe promover la comunicación permanente con los colaboradores bajo su dirección con la finalidad de buscar soluciones a la problemática dentro de la organización para que se permita ofrecer un servicio de calidad humana y profesional.
2. Los líderes deben observar la carga laboral asignada, los recursos y materiales suficientes para atender a las necesidades con eficiencia y eficacia
3. Es importante que el líder se relacione con los demás de manera horizontal y asumiendo un trabajo en equipo de esta manera conocerá mejor la cultura laboral y de esta forma lograrán las metas previstas en la institución

REFERENCIAS

- Ayuso Murillo, D., & Herrera Peco, I. (2017). El liderazgo en los entornos sanitarios: Formas de gestión. Ediciones Díaz de Santos.
- Bchini, B. (2021). L'importance de l'intelligence émotionnelle et du niveau de scolarité dans la relation entre le style de leadership transformationnel et la créativité des employés. *Revue Des Sciences de Gestion*, 73–81.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
- Carrasco Sáez, a., & BarrazaRrubio, d. (2021). Una aproximación a la caracterización del liderazgo femenino: el caso de directoras escolares chilenas. *Revista mexicana de Investigación Educativa*, 26(90), 887–910.
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1351.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de 45 https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_s_humano_s_-_chiavenato.pdf.
- Contreras-Carreto, N. A., & Ramírez-Montiel, M. L. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y Cirujanos*, 88(4), 526-532.
- Estalella, G. M., Zabalegui, A., & Guerra, S. S. (2021). Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Enfermería Clínica*, 31, S12-S17.
- Figallo, F., González, M. T., & Diestra, V. (2020). Perú: Educación superior en el contexto de la pandemia por el COVID-19. *Revista de Educación Superior en América Latina*, 8.
- Gracia, T. J. H., Avila, D. D., & Jiménez, S. D. P. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2).

- González, M. R. (2021). Un modelo de liderazgo para el liderazgo de la década: modelo ético transformacional. *Capital Humano*, 368, 46–52.
- Guerrero-Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(2), 234–265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968): *Motivation and Organizational Climate*. Boston, Division of Research, Harvard University
- Martinez Estalella, G., Zabalegui, A., & Sevilla Guerra, S. (2021). [Management and leadership of nursing services in the emergency plan for the pandemic COVID-19: the experience of the Clinic Hospital of Barcelona]. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 31, S12–S17. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>
- Nieto Astete, N., & Guerrero Ruiz, E. (2018). E El Clima Organizacional Desde el Enfoque de Litwin y Stringer en Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería que Labora en el Hospital Cayetano Heredia, Año 2015.
- Ochoa-Domínguez, T. E., Vargas-Hernández, J. G., & García-Santillán, A. (2020). Design, construction and validation of the EPICL instrument to evaluate the relationship between leadership and trust in Mexican sugar mills. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1–27.
- Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., & Duran, S. E. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- Picheta , R. (10 de julio de 2020). Director de la OMS critica la "falta de liderazgo" y pide la unidad global a medida que los casos de coronavirus aumentan en todo el mundo. Obtenido de <https://cnnspanol.cnn.com/2020/07/10/director-de-la-oms-critica-la-falta->

de-liderazgo-y-pide-la-unidad-global-a-medida-que-los-casos-de-coronavirus-aumentan-en-todo-el-mundo/

- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44.
- Quispe Taracaya, H. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco–2020.
- Ramírez Cruz, L. N. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital nacional de Lima, 2019.
- Reis Neto, M. T., Nélia de Araújo, R., & Avelar Ferreira, C. A. (2019). Leadership theories and individual performance. *Pensamiento & Gestión*, 47, 148–179.
- Reyes Mendoza, A., Chávez Escobedo, J. M., & Guevara de la Rosa, F. (2017). Características del líder efectivo de acuerdo a experiencia de estudiantes Universitarios. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(3), 10–18.
- Saavedra, E. F. C., Reyes, M. A. M., Trujillo, J. V. B., Alfaro, C. E. R., & Jara, C. I. A. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista cubana de salud pública*, 45(2), 1-13.
- Sante, D. R. L., Eaton, A. A., & Viswesvaran, C. (2021). How Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(2), 93–106. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a10>
- Semper González, A. I., Sánchez Cepero, Z. de J., Segredo Pérez, A. M., Hernández Nariño, A., del Carmen Álvarez Escobar, M., & Mestre Cárdenas, V. A. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(1), 1–17

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de variables

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
VI Liderazgo	El liderazgo es necesario para formular intervenciones y establecer alianzas intersectoriales sostenibles que operen en los diferentes sectores de salud. Para hacer frente a los desafíos sanitarios las autoridades sanitarias deben fortalecer su capacidad de liderazgo, planificación, seguimiento y negociación. Puertas, Sotelo y Ramos, (2020)	Para medir la variable de liderazgo se ha construido un cuestionario, para recoger la información necesaria, tabularlo a través de tablas estadísticas y concluir con la interpretación y la discusión de resultados	Guiarse a sí mismo	Identifica fortalezas y logros Desarrollo personal Toma de decisiones Comunicativo Asume responsabilidades	Cuestionario
			Lograr resultados	objetivos claros y alcanzables	
			Generar impulso	Uso eficiente de los recursos	
			Desarrollar cultura	Innova y es creativo al formular metas	
			Guiar	Fortalece al equipo.	
Clima Organizacional	El ambiente organizacional está compuesto por diversos elementos percibidos subjetivamente por los colaboradores, ya sean características o factores Brito, Redondo y Cardona (2020).	El Clima Organizacional se evaluará a través de un cuestionario construido en base a dimensiones e indicadores	Estructura	Organización Planificación Toma de decisiones	cuestionario
			Responsabilidad	Asume tareas Resuelve problemas	
			Recompensa	Incentivos sanciones	
			Desafíos	Visión Oportunidades riesgo	
			Relaciones	Convivencia armoniosa	
			Cooperación	Desempeño Trabajo en equipo	
			Estándares	Potenciar capacidades motivación	
			Conflicto	Actitud aspiraciones	
identidad	Pertenencia Buen trato				

Anexo 2:

Cuestionario de liderazgo

Estimado trabajador Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Lambayeque, Lea con atención los ítems e indique el grado de las acciones marcando con una X donde corresponde: MD (muy de acuerdo) ED (en desacuerdo) DA (de acuerdo) MA (muy de acuerdo)

Ítems	MD	ED	DA	MA
Define objetivos claros y alcanzables				
Desarrolla planes de trabajo para cumplir los objetivos				
Innova y es creativo al formular metas				
Escucha a su equipo y en conjunto elabora planes				
Toma decisiones con información adecuada				
Identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes				
Busca el uso eficiente de los recursos				
Realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna				
Consigue la eficacia en las acciones del día a día				
Prevee, establece y coordina soluciones a posibles problemas				
Comparte su visión y actúa de acuerdo a ella				
Es proactivo y estimula el trabajo				
Posee un alto nivel de energía.				
Se preocupa por mi desarrollo personal				
Propone y da soporte para vencer mis debilidades				
Reconoce mis fortalezas y logros				
Procede una comunicación abierta y honesta conmigo				
Reconoce la importancia de su cargo y no huye responsabilidades				
Promueve trabajo en equipo				
Busca la integración con otras áreas en la compañía				
Mantiene los compromisos y espera que los demás también lo hagan				
Facilita a que los demás vean las oportunidades de trabajar en equipo				
Cuenta con información que requiere para tomar decisiones en su puesto				
Delega funciones de acuerdo a mis capacidades				

Muestra capacidad para aceptar criticas				
Se anticipa a los problemas antes que suceda				
Conoce y domina la información requerida				
Sustenta sus decisiones con sus trabajadores				
Busca implementar procesos en el cual se realice una mejora continua				
Buscan una solución positiva a los problemas y no se deja vencer				

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador del servicio de Imagenología del Hospital Regional Lambayeque, se solicita que lea detenidamente cada frase e indique el grado en que se realiza las acciones marcando con una X donde corresponde: MD (muy de acuerdo) ED (en desacuerdo) DA (de acuerdo) MA (muy de acuerdo)

Dimensiones	MD	ED	DA	MA
ESTRUCTURA				
1. En esta organización las tareas están claramente definidas				
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4. Conozco claramente las políticas de esta organización				
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas				
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación				
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan				
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces				
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él				
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				

17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades				
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21. En esta organización hay muchísima crítica				
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo				
23. Cuando cometo un error me sancionan				
DESAFÍOS				
24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos				
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente				
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa				
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
COOPERACIÓN				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.				

38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.				
ESTÁNDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable				
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.				
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien				
52. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
53. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
54. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses				

FUENTE: (Litwin & Stringer, 1968)

Anexo 3: Constancia de autorización de institución



NOTA N°270-OA-RM-REFYC-GHNAAA-GRPL-JAV- ESSALUD-2021

AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION

El Jefe de Admisión, Registros Médicos, Referencia y Contrarreferencia del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, suscribe otorga la presente **AUTORIZACION** a la Magister **Carolina Cleofé Mego Ramírez**, con DNI. 43156451, a quien se le autoriza la Investigación denominada: Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de COVID 19 en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, con la aplicación de Cuestionarios de recolección de datos que será aplicado al personal Digitador del Hospital.

Se otorga la presente autorización para los fines establecidos en el presente documento.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


Dr. Orlando Portales Lempen
JEFE DE UNIDAD DE REGISTROS MÉDICOS
CMP. 48246 - RNA. A01567
 EsSalud HNAAA - RAL JAV

AOPLL/
CC. Archivo
NIT: 6754-2021-1023