



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia del Liderazgo en la cultura organizacional en personal del
servicio de Otorrinolaringología de un Hospital en Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Llancay Albites, Maria Isabel (ORCID: 0000-0002-3278-4618)

ASESORA:

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios por su infinita fuerza espiritual y física,
porque gracias a él pude superar todo tipo de
obstáculo.

A mi Esposo Ricardo por su apoyo y paciencia,
por ser mi compañero de vida.

A mis hijos Joaquín, Sophie, Alicia por ser mi
motor y motivo para salir adelante.

Agradecimiento:

A toda mi familia por su incansable apoyo y motivación.

Agradecimiento especial a nuestra asesora por sus enseñanzas y apoyo constante.

A los docentes de posgrado por las enseñanzas brindadas, que estoy segura me acompañarán en mi labor profesional.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
4.1 Resultados descriptivos.....	19
4.2 Contrastación de hipótesis.....	20
4.2.1 Prueba de hipótesis general.....	21
4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1	22
4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2	24
4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3	25
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Resumen

El objetivo del presente estudio fue evaluar la Influencia del Liderazgo en la cultura organizacional en el personal de otorrinolaringología de un Hospital PNP. El estudio es de tipo cuantitativo, de tipo explicativo, no experimental; la muestra fue de 40 trabajadores asistenciales. Los resultados arrojaron una confiabilidad alta de 0,910 para el liderazgo y de 0,887 para la cultura organizacional, se utilizó la prueba de Chi cuadrado, encontrándose que el liderazgo influye en la cultura organizacional de manera significativa y positiva (Chi cuadrado = 24,504 y p_ valor $0.000 < \alpha 0.05$).

Se encontró que el liderazgo, fue calificado con nivel bajo por el 50% de trabajadores, el liderazgo transformacional con un 37% de la población, el liderazgo transaccional obtuvo un 30%, es decir que en esta institución aún es débil la percepción del liderazgo. La Cultura organizacional el 45 % la calificaron como baja o deficiente, la dimensión creencias obtuvo mayor porcentaje de percepción de deficiencia con un 52%, la comunicación fue la dimensión con mayor puntaje. Finalmente se concluye que existe influencia del liderazgo sobre la cultura organizacional en los trabajadores del servicio de otorrinolaringología del Complejo Hospitalario “LNS” PNP.

Palabras claves: Liderazgo y Cultura organizacional.

Abstract

The objective of the present study was to evaluate the Influence of Leadership in the organizational culture in the ENT staff of a PNP Hospital. The study is quantitative, explanatory, not experimental; the sample was of 40 care workers. The results yielded a high reliability of 0.910 for leadership and 0.887 for organizational culture, the Chi square test was used, finding that leadership influences organizational culture in a significant and positive way (Chi square = 24.504 and p_ value $0.000 < \alpha 0.05$).

It was found that leadership was rated low by 50% of workers, transformational leadership with 37% of the population, transactional leadership obtained 30%, that is, in this institution the perception of leadership is still weak . The organizational culture 45% classified it as low or deficient, the beliefs dimension obtained the highest percentage of perception of deficiency with 52%, communication was the dimension with the highest score. Finally, it is concluded that there is influence of leadership on the organizational culture in the workers of the otorhinolaryngology service of the “LNS” PNP Hospital Complex.

Keywords: Leadership and Organizational Culture.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática que se observa en la actualidad, con respecto al tema de liderazgo se ha sobrepuesto en las diferentes instituciones y centros de salud, sobre todo cuando se trabaja con personas que acuden con diversas dolencias y requieren un personal concentrado y que pueda trabajar con eficacia y efectividad, demostrando las diversas categorías de liderazgo con el objetivo de adecuarse a un mundo de constante cambio.

Con respecto a la realidad problemática Realidad problemática internacional, según Ferreira (2016) describe un estudio donde se evidenció una ausencia de apoyo para el desarrollo de liderazgo, así como también ausencia de interés y resistencia a la aplicación del liderazgo transformacional por la ausencia de apoyo, por lo que se adopta el liderazgo vertical en muchas instituciones de salud.

En nuestro país según (Alva, 2016) el desarrollo del liderazgo transformacional se traduce en un impacto positivo en el desarrollo de las prácticas de gestión de la salud, de la misma manera la presencia del liderazgo transaccional se traduce como un impacto significativo en las prácticas de gestión del personal fomentando un desarrollo natural y positivo en la cultura organizacional.

El Hospital Central Luis N. Sáenz es una institución jerarquizada, con un reglamento interno que se basa en el servicio y subordinación según grados y jerarquías de la Policía Nacional del Perú, ya que gran parte del personal que labora en dicha institución es asimilado y ostenta grados ya sean de oficiales o suboficiales, sin embargo, también son profesionales de salud en las diferentes carreras de salud, lo que hace que la dinámica de trabajo sea diferente a otros Centros de Salud,

Diariamente dicho nosocomio recibe una gran cantidad de afluencia de pacientes, razón por la cual el Clima laboral en algunos servicios podría verse turbio

desencadenando una baja motivación hacia el trabajo del personal, hecho que podría tener relación la calidad de atención al usuario.

La motivación radica en poder evaluar la influencia que tiene el liderazgo sobre la cultura organizacional, así como determinar cuáles con los factores que intervienen positiva o negativamente en la elaboración de una buena cultura organizacional y por lo tanto en un mejor desarrollo y desenvolvimiento profesional de sus colaboradores, así como también proponer herramientas de solución.

El liderazgo es el resultado de la intervención aplicada a una determinada situación, dirigida al desarrollo de diversos hechos determinado, mediante el desarrollo de una relación efectiva (Chiavenato, 2004).

En la actualidad estamos viviendo grandes cambios sociales, políticos y culturales que han cambiado nuestra manera de ver las diversas situaciones, de la misma manera la realidad exige que se desarrollen competencias para alcanzar la eficacia y el desarrollo de la evolución permanente, por lo tanto los nuevos tiempos exime a los especialistas a acoger una forma de liderazgo, que le dará herramientas y no aguardar de manera pasiva los retos del día a día (Quispe, 2015).

En nuestro país según Barra (2017) revela que hay correspondencia entre el liderazgo transformacional y la adhesión el acuerdo laboral en las trabajadoras de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, dicho estudio otorga información sobre el comportamiento del dominio del Liderazgo sobre el compromiso laboral de la organización.

En la ciudad de Junín, Perú, Santiago (2015), relató que existe un nexo del Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de manera representativa, viendo que el desarrollo del liderazgo transformacional del gerente se significativo y se traduce por consecuencia en el nivel de clima organizacional de moderado.

Por lo tanto se considera la importancia de que el gerente o responsable de un centro de salud tenga un compromiso frente a su institución y trabajadores que laboran en dicho establecimiento, debiendo mantener estimulado al personal, debido a que en nuestro centro hospitalario se observan diversas realidades diferentes por servicio, encontrándose que los jefes de servicios valoran al talento humano, sin embargo se suma elementos peculiares que inciden sobre la cultura organizacional, por lo que en el documento se realiza la siguiente interpelación ¿Cuál sería la influencia del Liderazgo en la cultura organizacional de los trabajadores del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Central Luis N. Sáenz- 2021?

El objetivo general de la investigación es evaluar si es que el liderazgo tiene influencia sobre cultura organizacional, y los objetivos específicos serian los, como segundo objetivo específico es determinar si el Liderazgo influye en los valores en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021 y como tercer objetivo específico es determinar si el Liderazgo influye en la comunicación en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021.

Asimismo se presenta la Hipótesis general: El liderazgo influye en forma significativa en la cultura de la organización en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021. Teniendo como Hipótesis específicas :

El Liderazgo influye en las Creencias de los trabajadores asistenciales del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021, El Liderazgo influye en los valores de los servidores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021, El Liderazgo influye en la comunicación del en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los Antecedentes Internacionales mencionamos a Ferreira et al. (2018) El propósito fue describir el liderazgo transformacional durante el desarrollo del servicio de un nosocomio

en Brasil, empleando un enfoque cuantitativo, con muestra no probabilística a través de cuestionarios, la muestra de estudio fueron 152 enfermeras del hospital. El resultado fue que hay resistencia en la aplicación del liderazgo transformacional por la ausencia de apoyo por lo que se adopta el Liderazgo vertical en su mayoría, sin embargo la aplicación del liderazgo transformacional podría mejorar el clima de la organización de dicha institución.

Hernández, Ávila (2018) La finalidad fue identificar el desarrollo del liderazgo en los que laboran en enfermería en distintos hospitales gubernamentales en México a partir del modelo M.L.Q, la muestra estuvo conformado por 1500 enfermeras y el resultado fue una inclinación hacia el liderazgo transaccional, la que está determinada por la antigüedad y turno del personal, útil en el presente estudio para comparar los resultados por desarrollarse en un hospital.

Armenteros, Esperón, Pérez, Rodríguez (2020) Describió el liderazgo y la cultura organizacional en un hospital pediátrico en un nosocomio cubano, se utilizó un proyecto cualitativo de tipo exploratorio, aplicado a 25 enfermeras, los resultados mostraron que el Clima de la organización se conecta con las peculiaridades del líder, lo que influye en la posibilidad de superación del personal.

Bahrami, Barati, Ghoroghchian (2016) La finalidad fue estudiar la relación entre la identificación de las enfermeras y el clima organizacional en dos hospitales de Yazd, Irán, se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, transversal, participaron 90 enfermeras empleando un cuestionario de Allen y Meyer y de Halpin y Croft. El resultado indicó un paralelismo positiva e importante entre el desarrollo organizacional y la cultura de la organización, por lo tanto ponerle atención al cultura organizacional podría mejorar el desarrollo del compromiso organizacional de los colaboradores.

Vizcaya, De González, Romero (2017) El objetivo fue analizar la relación interna y el Cultura de la organización en Centros sanitarios, a través una evaluación de los reportes que

desarrollan estos ítems. El resultado fue que el manejo de la cultura organizacional y la comunicación influye en el comportamiento colectivo, por lo tanto de la institución de salud.

Como Antecedentes Nacionales tenemos: Velásquez (2018) Tuvo como finalidad desarrollar la correlación del liderazgo transformacional y el clima de la organización en trabajadores de colaboradores del Hospital Regional de Ayacucho, 2017, empleando una visión cuantitativa y de tipo descriptivo correlacional. dicha muestra de estudio fueron 50 licenciadas de enfermería de dicha institución, empleando la encuesta. Se observó relación entre las variables, reportando un liderazgo transformacional bajo asociado a un Cultura organizacional regular.

Rodríguez (2018) Reportó los efectos del liderazgo en el clima laboral en el Hospital III ESSALUD en Chimbote Perú, utilizo, de tipo descriptivo correlacional. La muestra incluyo a 72 trabajadores administrativos de dicha institución, su hizo uso de un instrumento para la adquirir datos. Los resultados muestran que el liderazgo democrático influye positivamente en la cultura organizacional, el cual aporta al presente estudio información para hacer hincapié en el desarrollo de liderazgo, ya que se traduce como un mejor clima laboral.

Chipana (2016) En objetivo fue encontrar la relación que hay entre el Liderazgo y el clima de la organización en el área de laboratorio del nosocomio Cayetano Heredia 2016, emplearon el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de estudio no experimental de nivel correlacional, la información se recogió mediante encuestas, llegando a la conclusión que el liderazgo se correlaciona positivamente con el clima al interior de la organización.

Moreno, Chacón (2018) El propósito fue examinar la comunicación entre el Liderazgo y la comunicación en los colaboradores del Hospital III EsSalud de Chimbote, se utilizó un estudio no experimental, transeccional, entre en una muestra de 234 participantes. Los resultados mostraron una relación entre liderazgo y comunicación , en este caso encontrándose

un Liderazgo Racional en un rango muy excesivo y un bajo porcentaje en la presencia de la comunicación en los participantes, lo cual aporta información sobre el liderazgo y los resultados positivos en el personal.

Yáñez, Díaz, Páez (2018). Tuvo como objetivo describir la confianza de los trabajadores en el liderazgo que se emplea en su centro laboral, se utilizó un diseño descriptivo-analítico y un enfoque fenomenológico, en una muestra de 65 trabajadores de un hospital público. Los resultados muestran que los funcionarios perciben protección resultado de un liderazgo paternalista, dicho resultado da soporte para describir los resultados de un liderazgo transformacional versus el paternalista y sus repercusiones sobre el clima organizacional.

En referencia a la primera variable de estudios: Liderazgo, se entiende como la capacidad de influir, persuadir y motivar a otras personas con el objetivo de poder alcanzar las metas y objetivos similares (Duro, 2006). Por otro lado también podemos considerar al liderazgo como una situación que coloca a una persona en posición de superioridad frente a un grupo de personas, dicha debe contar con altas cualidades personales consiguiendo que el equipo que dirija marque la pauta de excelencia en el cumplimiento de sus funciones (Chiavenato, 2009).

Sin embargo otra definición refiere que el liderazgo es un nexo entre el que pretende liderar y los que pretenden obedecer, ya sea uno a uno o una persona lidera a muchos con la finalidad de poder superarse, crecer y prosperar en situaciones críticas, por lo que los líderes deben conocer y manejar el ritmo de esta relación, deben lograr motivar a sus colaboradores para conseguir sus aspiraciones personales y colectivas (Kouzes, 2003).

Al hablar de liderazgo también se refieren a la capacidad que tiene el líder para guiar a sus compañeros hacia una reflexión ética así como a una vida coherente, se menciona a un guía que puede apoyar a sus compañeros a llegar a la meta, no obstante, es necesario que tenga una

conducta moral elevada, para hacer frente a los diferentes retos de la vida diaria, para lo cual es necesario tener valores firmes (Fischman, 2015).

Otro concepto útil para definir la palabra liderazgo es la capacidad de dirigir un grupo con la finalidad de guiarlo a sus metas, ejerciendo una influencia para lograr cambios de actitudes, percepciones y comportamiento, generando cambios en el procesamiento y adherencia al trabajo y con el anhelo de lograr las metas colectivas (Pirela, Camacho, & Sánchez, 2004).

Dicha variable presenta ciertas características que mencionaremos: En cada una de las diferentes teorías se describe las características que debería ostentar un líder son la personalidad y el carisma personal según la teoría de los rasgos de (Conger & Kanungo, 1998), mientras que otro autor fundamenta que el líder debe tener características individuales y cualidades excepcionales que los distingue de los demás, ciertas características se mantienen estables y sin variación durante el tiempo y es aplicable a diferentes escenarios (Duro, 2006).

Siendo que la conducta de los miembros del equipo se da en respuesta al estímulo que reciben y a la recompensa en el ambiente laboral como son la amistad y mejoras en las condiciones laborales (Duro, 2006). Para (Conger y Kanung,1998) los que poseen el liderazgo poseen un don especial que es el carisma, el cual se basa en el nivel de seguridad en si mismo, la visión de las metas, la capacidad de ejercer influencia en los demás, tener carácter para desarrollar su visión, además de ser un ser en constante cambio, quien además promueve la innovación, así como también tiene la capacidad de comprender las necesidades de su entorno laboral.

En cuanto a la primera dimensión, el Liderazgo transformacional que según (Duro, 2006) quien resalta las características necesarias como el carisma, la visión, la evaluación individual, la estructura intelectual y el talento para motivar, con estas herramientas el líder transformacional trabaja para inspirar y sus seguidores con la finalidad que puedan superar sus

limitaciones para conseguir el objetivo en común, es así que el líder se comunica de forma positiva, genera alianzas, innova y se va renovando continuamente (Robbins, 1996).

Por otro lado la segunda dimensión, según (Duro, 2006) se desarrolla el liderazgo institucional, quien se enfoca más en labores como supervisión del desempeño laboral del grupo de trabajo, este promueve la obediencia mediante recompensas o sanciones, en comparación con el liderazgo transaccional que trata de mantener la misma estructura pero con pequeñas mejoras, con el fin de encontrar fallas e inconsistencias, el cual se caracteriza por ser pasiva y donde predomina la recompensa contingente, en la cual se entrega dadas por la voluntad demostrada en el trabajo diario como reconocimiento a la buena disposición para el trabajo y la gestión por excepción que desarrolla programas correctivos cuando el colaborador por alcanza los niveles de eficiencia esperado.

Finalmente la importancia del desarrollo de Liderazgo en el ambiente hospitalario, mejora de manera contundente la cultura organizacional, buscando promover un clima organizacional positivo por lo tanto un grupo de trabajo comprometido con los objetivos comunes de la institución, motivándolos a ponerle atención a su desarrollo personal y adecuarse a los cambios, reafirmando la identidad institucional (Robbins, 1996).

En cuanto a la segunda Variable, el Cultura Organizacional. Aguirre (2004) denominó a la cultura organizacional como la idea que llevan la mayoría del personal del centro laboral, se considera un sistema de significados, de la misma manera la cultura permite a la organización tener un sentido e identidad, ésta se direcciona de otras formas, desarrollando de la identidad, donde se fortalece el sistema social que permite unir las características, el cual permite el desarrollo de formas y protocolos acerca de las actitudes y conducta de los colaboradores. .

Naranjo, Sanz y Jiménez (2012), describieron que la cultura de la organización y se desarrolla como una parte importante en los cambios, tanto en su desarrollo como en su

represión, de la misma forma también es una característica importante que puede fomentar el comportamiento innovador entre los participantes de la gestión.

Cameron y Quinn (2011), reportaron que las características de la cultura se refieren a los valores que desarrollan generalmente como ideas, conceptos que caracterizan a las diferentes organizaciones y los sujetos que reflejan también el concepto manejado de las diferentes personas.

La cultura organizacional relata la psicología, experiencias, formas, valores, conocimientos, que se traducen como la manipulación específica de las formas que son repartidas por las personas y grupos en un equipo . el cual de manera inevitable la manera de cómo se manejan uno y otro y entre los interesados dentro del sistema u organización.

Koontz, Weihrich y Cannice (2008), describieron las características de la cultura como un grupo de ideas y formas de conducta que son comunes de los miembros de una organización específica, la cual fomenta una idea de pertenencia a cualquier colaborador.

Así como, Jones (2008), relata acerca de la cultura como un grupo de valores y formas compartidas por los que integran una determinada organización y que a su vez llevan el manejo de las interacciones entre los participantes y con otras personas que ven el escenario desde afuera.

Para Aguirre (2004) Se definen a la cultura organizacional como un grupo de sistemas y conocimientos que nos ofrece una forma de interpretar la realidad a través de entendemos y le damos el sentido a nuestra forma de actuar, dicho sistema esta generado y desarrollado por un grupo de elementos relacionados entre sí, que son generados y repartidos por la organizacional por el sistema como para lograr sus metas que se unen e identifican por lo que deben ser pasados a nuevos colaboradores del sistema.

Modelos de cultura organizacional, entre las diferentes formas ya desarrolladas encontramos el de Schein (2010); Hofstefe, Hofstefe, donde se desarrolla e investiga a través

de un sentimiento de profundidad de conciencia generando un ambiente integro , dicho estudio determina diferentes niveles.

Nos da un estudio de la cultura examinado diferentes niveles: los artefactos se consideran el grado más frívolo el cual incluyendo algunas generalidades que se pueden oír, observar y manifestar cuando se encuentran con un nuevo sistema de una forma poco conocida, entonces se conocen como artefactos a la incorporación de los productos que se observan en un número de personas unidad bajo una misma meta, de la misma maneras la forma externa de la forma física, la tecnología, el idioma y las características que generan creaciones de forma artística, la forma de vestir, de expresarse, la misma conducta que va en dirección de los integrantes, de esta manera las creencias observables, dar exposición a las diferentes creencias y los valores, así como lo aprendido que enero cultura, lo que permite visualizar de una última forma influyen los valores de las personas sus creencias y costumbre, su finalidad de lo que puede o no ser donde unos integrantes se genera una nueva tarea o situación problemática.

La primera forma de solucionar que se generan reflejan las creencias de las personas que se acerca para cuestionar lo positivo o negativo, así como también discriminar lo positivo de lo negativo de tal manera que los participantes del grupo no percibirán con la misma forma y fuerza hasta que no se acepte de manera colectiva como una forma positiva para solucionar y hacer frente al problema sospechas que son de forma primaria, así como los conceptos de manera implícita que en la realidad dirigen la forma de actuar y muestran a los participantes de un grupo y como pretender pensar y sentir las diferentes cosas.

Dimensiones de cultura organizacional Aguirre (2004) manifestó a la cultura organizacional, con referencia a la historia, las creencias, los valores, la comunicación y el producto. Dimensión 1: Creencias, como primera dimensión se presenta las Creencias, consideradas como las formas de creer del sistema del grupo, con las diferentes misiones , por lo que son formas de reflejar ya sea de manera ideático, emocional que manifiesta la vida de

los integrantes y de los conjuntos a través de las creencias, la doctrina y los conocimientos. Su estructura como una mirada ordenada del mundo que desarrolla el comportamiento de manera unilateral y colectiva.

Las diferentes organizaciones esta forma parte del grado de ideas básicas debajo que se relatan por Schein, en la cual de desarrollan obsequios en el nivel más profundo e inconsciente, por lo que es imposible darlas forma ya sea por simple observación. Aguirre (2004)

Dimensión 1: Valores Se conoce como los valores de un sistema donde surgen de la observación y evaluación de la parte superficial a través de la etnohistoria y las diferentes formas de cómo interpretar la información del grupo, Entonces éste manifestará el valor que para los integrantes del grupo lo que es más convenientes para los integrantes de su organización, así como los valores desarrollan protocolos y referencias para la toma de decisiones efectiva y de esta forma poder observar lo positivo y negativo. Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014). Chiavenato (2004, citado en Meza, 2013) expuso que los valores son la parte principal que se dan en una institución y estos podrían llegar a tomar diferentes explicaciones, que ayudan a la evaluación si en algún caso una conducta es la adecuada o no, en función a circunstancias determinadas.

Dimensión 3: Comunicación La forma como se maneja el grupo, se establece a través de las formas de comunicación. El líder que lleva el mensaje utilizando la comunicación a través del lenguaje y los diferentes rituales, de esta manera lograr formar parte del grupo, no obstante no hay liderazgo sin que se desarrolle la comunicación efectiva. De esta forma es de vital importancia conocer que no se refiere Al tipo de comunicación de características lingüística, si no una comunicación que se desarrolla a través del lenguaje no verbal, así como también es posible mirar las diferentes formas de lenguaje, siempre y cuando éste se dirige al interior ya sea como jerga, estilos, manera de vestimenta, así como la comunicación de características jerárgicas.

Es de vital importancia la comunicación de forma ritual, estos informes de actuar con diferentes actitudes repetitivas que ayudan al enlace y unión del conjunto porque se confirman la identidad, las creencias tienen a ser eficaces simbólicamente, donde se idéntica acciones del pasado y exponen los valores. Aguirre (2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

A continuación el trabajo de investigación desarrollado fue de tipo cuantitativo, de tipo explicativo y no experimental, cuya finalidad fue estudiar la influencia del liderazgo en la cultura organizacional, es observacional, para Hernández (2014) debido a que no hay influencia del investigador, los resultados fueron el resultado de la realidad que es ajena a la opinión de la investigadora. Según el periodo y secuencia el presente trabajo fue tipo transversal pues la recolección de la información se dio en un solo momento a través de una encuesta.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables:

Variable 1. Liderazgo

Duro (2006) sostuvo al liderazgo como una situación que coloca a una persona en posición de superioridad frente a un grupo de personas, dicha debe contar con altas cualidades personales consiguiendo que el equipo que dirija marque la pauta de excelencia en el cumplimiento de sus funciones

Variable 2. Cultura organizacional

Aguirre (2004) lo definió como un sistema que nos otorga una forma de realidad a través del cual le damos forma a nuestro comportamiento. Dicho sistema está elaborado a partir de un conjunto de particularidades que interactúan entre sí y son compartidos y difundidos por la organización como actitudes útiles para alcanzar las metas que los identifican, por lo que deben ser replicados por los integrantes del grupo.

Definición operacional de las variables

Variable 1. Liderazgo

Está definido como el grupo de estrategias que se usan para medir la variable práctica de liderazgo, que fue evaluado mediante un instrumento escala ordinal.

Variable 2. Cultura organizacional

Estrategias creadas con la finalidad de evaluar la variable cultura organizacional, observando las dimensiones y además utilizando un instrumento de tipo escala ordinal.

Tabla 1

Operacionalización de las variables del Liderazgo

	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación intelectual • Consideración personal 	1-14	1. Muy de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Muy en desacuerdo	Bajo [30- 69] Medio [70- 109] Alto [110- 130]
Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Administración por excepción (activa) • Administración por excepción (pasiva): Liberalidad 	5 6 7		
		8		

Nota: Elaboración propia

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable Cultura Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Creencias	<ul style="list-style-type: none"> • Unificación de las áreas • Flexibilidad al riesgo • Principios de retribución • La orientación hacia un sistema abierto 	1,2,3,4	1. Muy de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Muy en desacuerdo	Bajo [18-53] Medio [54 - 89] Alto [90-126]
Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los miembros. • La fortaleza grupal • Comprensión del conflicto 	5,6,7,8		
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los miembros. • La fortaleza grupal • Comprensión del conflicto 	9,10,11,12,13		

Nota: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Estará formada por 40 trabajadores de Otorrinolaringología del Hospital Central Luis N. Sáenz-2021. Este fue de tipo no probabilístico por conveniencia, Sánchez y Reyes (2015) enunciaron a un muestreo no probabilístico como aquel proceso para seleccionar una muestra y se

caracteriza por desconocer que elementos de la población podrían ser elegidos y ser considerados en la muestra.

Para poder conocer el tamaño de la muestra, se planea considerar el tipo de muestreo aleatorio simple, considerando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 40}{0.05^2 \times (40-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

Dónde:

N : Población = 40

Z : Confianza es del 95%

P : Proporción 70% = 0.50

q : 1 – p, 30% = 0.50

e : Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

Muestra:

Según el desarrollo de la formula se tendría una muestra de 36 trabajadores.

Criterios de selección

Se usó como criterio de colocación al personal que labora en el servicio de Otorrinolaringología del Hospital PNP.

Criterios de exclusión

Personal de otras especialidades y de otro servicio, así como los que se encuentren aislados por factores de riesgo para Covid19.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para efectivizar el acopio de datos de Liderazgo como variable independiente se usará como técnica la encuesta, de la misma manera como instrumento será usado el cuestionario

para evaluar y medir la apreciación que tiene el personal de los directores del servicio y para la evaluación de la cultura de la organización se usará un cuestionario para objetivar la influencia del Liderazgo de los directores para garantizar una buena gestión.

En el presente estudio se desarrollará como instrumento de recolección de datos un cuestionario propuesto por Rossi Valverde y Rossi Ortiz (2017), preparado para objetivar el nivel de Liderazgo, que cuenta con 28 ítems y la cultura organizacional, la cual cuenta con 13 ítems.

Validación de los instrumentos

Para poder obtener la validación se pedirá opinión a tres expertos con experiencia en el tema de investigación, y enriquecer el instrumento a usar, así como a dar su aprobación para que se efectúe el desarrollo y aplicación de éste.

Validez del instrumento

Tabla 3

Validez de contenido de Cuestionario de Liderazgo, según la Prueba Binomial.

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Calificación
Experto 1	Si	Si	Aplicable
Experto 2	Si	Si	Aplicable
Experto 3	Si	Si	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Tabla 4*Validez de contenido de Cuestionario de Cultura Organizacional, según la Prueba Binomial*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Calificación
Experto 1	Si	Si	Aplicable
Experto 2	Si	Si	Aplicable
Experto 3	Si	Si	Aplicable

Nota: Elaboración propia**Confiabilidad del Instrumento**

Es considerado como el nivel de confiabilidad de los diferentes puntajes por el grupo de trabajadores en estudio durante las evaluaciones realizadas con el mismo cuestionario, son considerados la consistencia y solidez de los resultados obtenidos. Tenemos múltiples procedimientos para poder evaluar el nivel de confiabilidad, no obstante en el presente estudio se desarrolló usando la prueba piloto del Alfa de Cronbach donde cooperaron 10 trabajadores.

Tabla 5*Confiabilidad de los Instrumentos Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Instrumento para medir el nivel de Liderazgo	0,910	28

Instrumento para medir el nivel de Cultura Organizacional	0,887	13
---	-------	----

Fuente: elaboración propia de prueba piloto

Obteniendo como resultado del alfa de Cronbach es superior a 0.887 para los dos instrumentos, así que se puede indicar que garantizan la fiabilidad de la escala.

3.5. Procedimientos

Posterior a la información, se comenzó con la evaluación de calidad del instrumento, para posteriormente utilizar la base de datos en el Software estadístico SPSS 22.0, a continuación se procesó la información para la elaboración de tablas estadísticas de y doble entrada, previa aplicación de una prueba de normalidad.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenido los resultados de las tablas de estadística, fueron evaluadas a través de la interpretación de frecuencias y porcentajes, con la finalidad de encontrar si hay dominio de la variable independiente sobre la variable dependiente usando unas pruebas no paramétricas, cuyos resultados ayudarán a efectuar el análisis y las conclusiones.

Siguiendo con la recolección de datos, posterior evaluación de la información en el programa SPSS, con el análisis explicativo de los datos va a ser mediante tablas de distribución de frecuencias, con posterior evaluación de los coeficientes de correlación, mediante el método de Chi cuadrado.

3.7. Aspectos éticos

Como parte del protocolo se manejara con reserva los datos personales de los participantes, el presente estudio tiene presente la ética de la investigadora, así como también

se deja constancia que no hay conflicto de intereses, ni manipulación de resultados, velando por la veracidad de los datos.

IV. RESULTADOS

Al concluido el proceso de adjudicación de datos con las encuestas virtuales, se procede al procesamiento de los mismos.

4.1 Resultados descriptivos:

Tabla 6

Liderazgo en el trabajo según sus dimensiones

	Liderazgo		Liderazgo		Liderazgo	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	20	50%	16	40%	21	52%
Medio	6	15%	9	23%	7	18%
Alto	14	35%	15	37%	12	30%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

Nota: En la tabla 6 se observa Liderazgo en el trabajo según sus dimensiones

En la tabla 6 se observa que la mitad del personal asistencial del Hospital Central PNP (50%) percibe que la gestión del Liderazgo en el servicio es baja, de la misma manera que el 15% reporta que la gestión es regular y el 35% que es buena. Al evaluar las dimensiones, se encontró que la dimensión de liderazgo transformacional fue cuantificada como de nivel alto en un 37%, siendo predominante la calificación baja en ambas dimensiones, del 40% para el liderazgo transformacional y 52% para el liderazgo transaccional.

Tabla 7*Nivel de Cultura Organizacional según sus dimensiones*

	Cultura Organizacional		Creencias		Valores		Comunicación	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	18	45%	21	52%	19	47%	12	30%
Medio	16	40%	15	38%	15	38%	16	40%
Alto	6	15%	4	10%	6	15%	12	30%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Nota: En la tabla 7 se observa nivel de Cultura Organizacional según sus dimensiones

En la tabla 7 se observa que el 45% de los servidores del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Central PNP considera que el nivel de cultura organizacional es bajo, el 40% que es regular y el 15% que es óptimo. Con respecto a las dimensiones se encontró que la variable comunicación fue la más galardonada con un nivel alto y adecuado por el 30% de trabajadores, mientras que la dimensión de creencias fue calificada como la más deficiente con un 52%, con respecto a las dimensiones de creencias y valores, fueron calificadas con un nivel bajo en un mayor porcentaje, mientras que con respecto a la dimensión de Comunicación fue calificada por un 30% de los trabajadores como baja y por 40% aceptable en un nivel medio.

4.2 Contrastación de hipótesis

Debido a que los resultados vienen de instrumentos con escala ordinal, se necesita de una prueba no paramétrica para demostrar el grado de dependencia de la variable dependiente (Cultura organizacional) comparándola con la variable independiente (Liderazgo), así que se

utilizó la prueba de regresión logística ordinal, debido a que los datos para el modelamiento son de tipo cualitativo ordinal, así como el software Spss.

4.2.1 Prueba de hipótesis general

H₁: Existe influencia directa de Liderazgo en la cultura organizacional del personal de salud del Hospital PNP 2021.

H₀: No existe influencia directa del Liderazgo en la cultura organizacional del personal de salud del Hospital PNP 2021.

Tabla 8

Determinación de ajuste de datos para el modelo de Liderazgo

Resumen del procesamiento de los casos						
	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo * Cultura organizacional	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Tabla de contingencia Liderazgo * Cultura organizacional						
		Cultura organizacional			Total	
		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo		
Liderazgo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	12	3	0	15
		% del total	30,0%	7,5%	0,0%	37,5%
	De acuerdo	Recuento	4	10	0	14
		% del total	10,0%	25,0%	0,0%	35,0%
	Muy de acuerdo	Recuento	2	4	5	11
		% del total	5,0%	10,0%	12,5%	27,5%

Total	Recuento	18	17	5	40
	% del total	45,0%	42,5%	12,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,504 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	24,073	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,230	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,38.

Nota: Basado en el informe de resultados del SPSS, se observa que el nivel de apreciación de la Cultura organizacional depende del liderazgo, siendo evaluado por el Chi cuadrado = 24,504 y p_ valor $0.000 < \alpha 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1

H1 El Liderazgo influye en las Creencias de los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP

Ho El Liderazgo no influye en las Creencias de los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Liderazgo y creencias en la cultura organizacional.

		Tabla de contingencia Creencias * Liderazgo				
		Liderazgo			Total	
		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo		
		Creencias	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	12	5
Frecuencia esperada	7,9			7,4	5,8	21,0
% del total	30,0%			12,5%	10,0%	52,5%
De acuerdo	Recuento		3	9	3	15
	Frecuencia esperada		5,6	5,3	4,1	15,0
	% del total		7,5%	22,5%	7,5%	37,5%
Muy de acuerdo	Recuento		0	0	4	4
	Frecuencia esperada		1,5	1,4	1,1	4,0
	% del total		0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total	Recuento		15	14	11	40
	Frecuencia esperada		15,0	14,0	11,0	40,0
	% del total		37,5%	35,0%	27,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,213 ^a	4	,001
Razón de verosimilitudes	17,666	4	,001
Asociación lineal por lineal	9,093	1	,003
N de casos válidos	40		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,10.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,483 ^a	,233	,213	,599	,233	11,553	1	38	,002

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo

Los resultados del programa muestran que el grado de percepción de las creencias en los trabajadores asistenciales es directamente proporcional del nivel de liderazgo, de acuerdo al Chi cuadrado = 18,213 y $p_valor = ,001 < \alpha 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

H1 El Liderazgo influye en los valores de los trabajadores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP

Ho El Liderazgo no influye en los valores de los trabajadores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP.

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos del Liderazgo y los valores en la cultura organizacional

Tabla de contingencia Valores * Liderazgo				
Recuento	Liderazgo			Total
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
	12	5	2	19

	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Frecuencia esperada	7,1	6,7	5,2	19,0
		% del total	30,0%	12,5%	5,0%	47,5%
		Recuento	3	8	4	15
Valores	De acuerdo	Frecuencia esperada	5,6	5,3	4,1	15,0
		% del total	7,5%	20,0%	10,0%	37,5%
		Recuento	0	1	5	6
	Muy de acuerdo	Frecuencia esperada	2,3	2,1	1,7	6,0
		% del total	0,0%	2,5%	12,5%	15,0%
		Recuento	15	14	11	40
Total		Frecuencia esperada	15,0	14,0	11,0	40,0
		% del total	37,5%	35,0%	27,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,032 ^a	4	,001
Razón de verosimilitudes	18,142	4	,001
Asociación lineal por lineal	13,763	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,65.

Los resultados del programa explican que el nivel de percepción de los valores en los trabajadores tiene que ver con el liderazgo en el servicio de otorrinolaringología del Hospital PNP, de acuerdo al Chi cuadrado = 18,032 y $p_valor = 0.001 < \alpha 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3

H1 El Liderazgo influye en la comunicación del en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP

Ho El Liderazgo no influye en la comunicación del en los trabajadores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP

Tabla 11

Determinación del ajuste de los datos del Liderazgo y los valores en la comunicación

		Tabla de contingencia Comunicación * Liderazgo				
		Liderazgo			Total	
		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo		
Comunicación	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	8	5	2	15
		Frecuencia esperada	5,6	5,3	4,1	15,0
		% del total	20,0%	12,5%	5,0%	37,5%
	De acuerdo	Recuento	7	8	1	16
		Frecuencia esperada	6,0	5,6	4,4	16,0
		% del total	17,5%	20,0%	2,5%	40,0%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	1	8	9
		Frecuencia esperada	3,4	3,2	2,5	9,0
		% del total	0,0%	2,5%	20,0%	22,5%
	Total	Recuento	15	14	11	40
		Frecuencia esperada	15,0	14,0	11,0	40,0
		% del total	37,5%	35,0%	27,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,108 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	23,630	4	,000
Asociación lineal por lineal	11,842	1	,001
N de casos válidos	40		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,48.

Nota: Determinación del ajuste de los datos del Liderazgo y los valores en la comunicación

El reporte del programa enseña que el nivel de apreciación de la comunicación en los trabajadores es el resultado del liderazgo en el servicio de otorrinolaringología del Hospital PNP, de acuerdo al Chi cuadrado = 23,108 y $p_valor = 0.000 < \alpha 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La discusión de la investigación se elaboró gracias los resultados a las hipótesis planteadas al inicio se realizó una evaluación de la trascendencia de los resultados descriptivos de las variables, con la finalidad de comprender su tendencia individual y poder relatar el nivel de dependencia hay entre la variable dependiente (Cultura organizacional) en relación a la variable independiente (Liderazgo); Seguidamente se comparó la información recogida de investigaciones nacionales e internacionales que se publicaron los últimos siete años; Al concluir se describen las principales restricciones del presente estudio.

Evaluando a la variable liderazgo, los resultados indican que la mitad de los trabajadores del hospital Central PNP (50%) considera que la gestión del liderazgo es de grado bajo, es decir que su desarrollo dentro del servicio es pobre; y esto podría ser atribuido a el poco desarrollo de habilidades de liderazgo del jefe del servicio, en parte debido a que esta es una institución jerarquizada donde predomina el mando y comando, mientras que 15% consideran un nivel medio y el 35 % considera un nivel alto o sobresaliente. Estos estudios globales guardan relación con un estudio descriptivo correlacional realizado por Velásquez (2018) en el Hospital Regional de Ayacucho, donde se reporta un liderazgo transformacional bajo asociado con la Cultura organizacional.

En general, los colaboradores consideran que las dos dimensiones de Liderazgo en la cultura organizacional se desarrollan de forma deficiente, siendo la dimensión del liderazgo transformacional y transaccional, donde predomina los resultados deficientes con un 40% y 52% respectivamente, estos resultados guardan relación con un estudio descriptivo por Rodríguez (2018) quien encontró que el liderazgo se desarrolla de manera moderada en un hospital nacional y que el liderazgo democrático influye positivamente en la cultura organizacional en un nosocomio peruano.

En cuanto a la variable de cultura organizacional, el 45% de los colaboradores del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Central PNP considera que el nivel de cultura organizacional es bajo, el 40% que es moderado y el 15% que es aceptable. En relación a las dimensiones se encontró que la variable comunicación fue la mejor calificada con un nivel alto y adecuado por el 30% de trabajadores, mientras que la dimensión de creencias fue calificada como la más deficiente con un 52%, con respecto a las dimensiones de creencias y valores, fueron calificadas con un nivel bajo en un mayor porcentaje, mientras que con respecto a la dimensión de Comunicación fue calificada por un 30% de los trabajadores como baja y por 40% aceptable en un nivel medio, asimismo Ferreira et al (2018) empleando un enfoque cuantitativo, con muestra no probabilística a través de cuestionarios, la muestra de estudio fueron 152 enfermeras del hospital. El resultado fue que hay resistencia en la aplicación del liderazgo transformacional por la ausencia de apoyo por lo que se adopta el Liderazgo vertical en su mayoría, sin embargo la aplicación del liderazgo transformacional podría mejorar el clima de la organización de dicha institución.

En general el personal considera que las 3 dimensiones de la cultura organizacional en el centro laboral en mención se cumplen de manera parcial en el servicio de otorrinolaringología, siendo la dimensión creencias con un 52%, las que presentan mayor proporción de personal que se considera de mediana respuesta, básicamente atribuido a

deficiencias de la capacitación, unificación de las áreas, principios de retribución y orientación hacia un sistema abierto. Por otro lado la dimensión comunicación es la mejor calificada con un 22.5% que califica como un nivel alto de implementación.

En cuanto a la variable creencias el 38% de los encuestados considera que el nivel de cultura organizacional es medio o regular, hecho que demuestra la imperativa necesidad de implementar acciones de prevención o protección de los trabajadores ante acciones laborales, que dejará mejorar integralmente las situaciones de la cultura organizacional y el liderazgo, no obstante un 45 % percibe que el nivel de cultura organizacional es bajo, siendo importante que el 15% califica la cultura organizacional como alto.

Igualmente la tendencia se observa en las dimensiones de creencias, valores y comunicación se califican como regular o aceptable con un 38%, 38%, y 40% respectivamente, atribuido principalmente a las inadecuadas condiciones de la cultura organizacional teniendo un desconocimiento la importancia de la fortaleza grupal, la comprensión del conflicto, la identificación de los miembros, prestarle especial cuidado al principio de retribución al esfuerzo, la dimensión creencias es la que presenta resultados más pobres, ya que un abrumador 52% la califica como insuficiente o bajo, debido a la ausencia de directivas, capacitaciones y evaluaciones para lograr unificar las diferentes áreas donde se realiza la interacción de los trabajadores en la institución, apenas el 10% evalúa el nivel de creencias elevado, mientras que la dimensión comunicación es la que obtuvo mejores resultados con un 30% de los colaboradores con un nivel alto; mientras que la dimensión de liderazgo transaccional obtuvo el 30 % de los trabajadores manifestó percibir que estas situaciones son elevadas y adecuadas.

Estos resultados no son muy alentadores debido a que al tratarse de una institución de la salud, prestadora de atención médica, atendiendo a muchas personas con diferentes dolencias por lo que una cultura organizacional positiva repercutirá de manera afirmativa al quehacer del

día a día. Resulta necesario, que el jefe del servicio priorice en el desarrollo de su plan de trabajo la prevención de sentimientos de frustración en los trabajadores de la institución en mención y que tenga repercusión en la calidad de la atención.

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue describir si es que el liderazgo tiene influencia sobre cultura organizacional del Personal que se desenvuelve en el servicio de Otorrinolaringología Hospital PNP- 2021. Los resultados muestran que el liderazgo y la cultura organizacional evaluaron como medio, eso significa que una gran parte del personal de la institución calificaron como nivel medio, es decir que la gran mayoría de los trabajadores de la institución, traduce o considera un liderazgo en el servicio es insuficiente y pobre, lo que influye negativamente en las condiciones de la cultura organizacional del servicio de otorrinolaringología.

Los resultados estadísticos muestran una dependencia moderada positiva y estadísticamente positiva y estadísticamente significativa entre las variables objeto de estudio ($\text{Chi cuadrado} = 24,504$ y $p = 0.000 < \alpha 0.05$), con un 24% de influencia del liderazgo y la cultura organizacional de los trabajadores del servicio de otorrinolaringología del hospital central Luis N. Sáenz. Resultados similares a los obtenidos por Armenteros, Esperón, Pérez, Rodríguez (2020) donde se describe el liderazgo y la cultura organizacional en un hospital pediátrico en un nosocomio cubano, se utilizó un proyecto cualitativo de tipo exploratorio, aplicado a 25 enfermeras, los resultados mostraron que la cultura organizacional de la organización se conecta con las peculiaridades del líder, lo que influye en la posibilidad de superación del personal. Asimismo Bahrami, Barati, Ghoroghchian (2016) cuya finalidad de la investigación fue estudiar la relación entre la identificación de las enfermeras y la cultura organizacional en dos hospitales de Yazd, Irán, se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, transversal, participaron 90 enfermeras empleando un cuestionario de Allen y Meyer y de Halpin y Croft. El resultado indicó un paralelismo positiva e importante entre el desarrollo organizacional y la

cultura de la organización, por lo tanto ponerle atención a la cultura organizacional podría mejorar el desarrollo del compromiso organizacional de los colaboradores. Vizcaya, De González, Romero (2017) El objetivo fue analizar la relación interna y la cultura de la organización en Centros sanitarios, a través una evaluación de los reportes que desarrollan estos ítems. El resultado fue que el manejo del clima organizacional y la comunicación influye en el comportamiento colectivo, por lo tanto de la institución de salud.

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar si el Liderazgo influye en las creencias en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP, desde la percepción del personal del servicio de otorrinolaringología, los resultados Chi cuadrado = 18,213 y $p_valor = ,001 < \alpha 0.05$, entre esta dimensión sobre la variable de liderazgo en el personal de salud. Por tanto podemos precisar que los diversos aspectos de la dimensión de creencias y liderazgo se asocian positivamente con las condiciones laborales y de salud mental del grupo de trabajo. En síntesis se optimice o mejore la dimensión de liderazgo, este repercutirá de manera positiva en las creencias del personal, debido a que los trabajadores se sentirán comprendido, estimados y valorados por las autoridades que a su vez implementan políticas adecuada. No obstante es importante precisar que el resultado obtenido es el resultado de la implementación de actividades que fomentan la participación activa en diversas actividades para mejorar la estructura organizacional del servicio.

El objetivo específico 2: analiza si el liderazgo influye en los valores de los trabajadores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP, los resultados Chi cuadrado = 18,032 y $p_valor = 0.001 < \alpha 0.05$, muestra una influencia de 18% entre la dimensión de liderazgo sobre los valores de la cultura organizacional del personal de otorrinolaringología del hospital PNP, por lo tanto podemos indicar que los diversos aspectos de la dimensión valores que son la identificación de los miembros, la fortaleza grupal, y la comprensión del conflicto, en concreto se puede decir que en cuanto se mejore el liderazgo, este influirá de manera positiva en los

valores del servicio. No obstante es necesario indicar que el resultado actual de influencia media de esta dimensión sobre el liderazgo, se debe a que los trabajadores aún observan carencias en el liderazgo y en el avance del proceso de actividades que fomenten el trabajo grupal y la fortaleza grupal. Hernández, Ávila (2018) La finalidad fue identificar el desarrollo del liderazgo en los que laboran en enfermería en distintos hospitales gubernamentales en México a partir del modelo M.L.Q, la muestra estuvo conformado por 1500 enfermeras y el resultado fue una inclinación hacia el liderazgo transaccional, la que está determinada por la antigüedad y turno del personal, útil en el presente estudio para comparar los resultados por desarrollarse en un hospital.

En el objetivo específico 3: Determinar si el Liderazgo influye en la comunicación en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP, los resultados Chi cuadrado = 23,108 y $p_valor = 0.000 < \alpha 0.05$, muestran que existe una influencia positiva con un 23%, entre la dimensión de comunicación sobre la variable liderazgo en el personal del servicio de otorrinolaringología; lo cual se debe a que el hospital hay una deficiencia en el desarrollo de planes y actividades de la identificación de los miembros, la fortaleza grupal y la resolución del conflicto. Al respecto Moreno, Chacón (2018) El propósito fue examinar la relación entre el Liderazgo y la comunicación en los colaboradores del Hospital III EsSalud de Chimbote, se utilizó un estudio no experimental, transeccional, entre en una muestra de 234 participantes. Los resultados mostraron una relación entre liderazgo y comunicación , en este caso encontrándose un Liderazgo Racional en un rango muy excesivo y un bajo porcentaje en la presencia de la comunicación en los participantes, lo cual aporta información sobre el liderazgo y los resultados positivos en el personal.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo influye en la cultura organizacional de los trabajadores del servicio de otorrinolaringología del Hospital PNP 2021 EN UN 24% (Chi cuadrado = 24,504 y p_valor $0.000 < \alpha 0.05$), mostrando una dependencia moderada positiva y significativa entre la variable independiente liderazgo en el trabajo sobre la variable dependiente cultura organizacional del personal de salud del Hospital PNP, esto confirma que si mejora el liderazgo, por añadidura mejorará el nivel de cultura organizacional en los trabajadores del servicio de otorrinolaringología.
2. La implementación de una gestión para mejorar el liderazgo, tiene una influencia positiva en las creencias del servicio de Otorrinolaringología (Chi cuadrado = 18,213 y p_valor = ,001 < $\alpha 0.05$).
3. Las actividades que desarrollen las capacidades de liderazgo en el jefe del servicio tienen una influencia media y positiva sobre los valores del personal que trabaja en el servicio de otorrinolaringología del Hospital PNP (Chi cuadrado = 18,032 y p_valor = 0.001 < $\alpha 0.05$) con un 18%.
4. El desarrollo del liderazgo en el servicio de Otorrinolaringología tiene una influencia media y positiva en la comunicación y por lo tanto en la cultura organizacional del personal asistencial del servicio de otorrinolaringología del Hospital Central PNP (Chi cuadrado = 23,108 y p_valor = 0.000 < $\alpha 0.05$)

VII. RECOMENDACIONES

1. Debe ser una prioridad para las autoridades del servicio de otorrinolaringología del Hospital Central PNP en el periodo 2022, de implementar de manera gradual y sostenida acciones efectivas que fortalezcan la gestión gerencial que garanticen un desarrollo consciente del liderazgo transformacional.
2. Debido a la organización del servicio de otorrinolaringología, se debe priorizar cualidades gerenciales de liderazgo que permitan fomentar el desarrollo personal de los colaboradores que repercutirán positivamente en la cultura organizacional.
3. Diseñar un plan de contingencia, organizar un equipo de trabajo con la capacidad de organizar actividades para fomentar la unificación de las diferentes áreas del servicio, así como un principio de tener un principio de redistribución del trabajo según las fortalezas de cada trabajador.
4. Capacitar y difundir de manera permanente el conocimiento de herramientas para crear una fortaleza grupal, unificación del servicio y la comprensión de los conflictos.

REFERENCIAS

- Agudelo, R., Echeverry, C. (2017). Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia Programa Especialización en Administración de la Salud. Universidad Católica de Manizales. Caldas. Colombia.
- Aguirre, A. (2004). La cultura de las organizaciones. Barcelona: Ariel.
- Armenteros, A. L. I., Esperón, J. M. T., Pérez, Y. M., & Rodríguez, J. R. S. (2020). Liderazgo & clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 10, 79.
- Bahrami, MA, Barati, O., Ghoroghchian, MS, Montazer-Alfaraj, R. y Ezzatabadi, MR (2016). Papel del clima organizacional en el compromiso organizacional: El caso de los hospitales universitarios. *Perspectivas de investigación y salud pública de Osong*, 7 (2), 96-100.
- Barra, T. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad César Vallejo. Lima. Perú, 2017
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial Applications* (4th edición). New York, NY: The Free Press.

Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership* (2da. Edición). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Recuperado el 21 de junio, 2017 de: <https://books.google.com.pe/books?id=2WJSw6wa6cC&printsec=frontcover&dq=Transformational+Leadership&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjGjzA5InVAhUD4iYKHVsICK4Q6AEIITAA#v=onepage&q=Transformational%20Leadership&f=false>

Cameron, K., y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. Tercera edición. San Francisco: Jossey-Bass.

Chiavenato I. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. segunda ed. México: McGRAW-HLL/Interamericana Editores S.A.; 2009.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. México: McGrawHill.

Chipana Huamaní, R. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en el Servicio de Laboratorio del Hospital Cayetano Heredia* 2016.

Conger, J. & Kanung, R. (1998). *Charismatic Leadership in Organizations*. California: Sage Publication. Recuperado el 21 de junio, 2017 de: <https://books.google.com.pe/books?id=SxX080IE5r8C&printsec=frontcover&dq=Charismatic+Leadership+in+Organizations&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjfv6ek5InVAhWDTCYKHTe-DmEQ6AEIITAA>

Denison, D. (1997). Corporate culture and organizational effectiveness. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

Duro, A. (2006). Introducción al liderazgo organizacional. Teoría y metodología. Madrid: Librería-Editorial Dykinson. Recuperado el 21 de junio, 2017 de: <http://bit.ly/2sdbeEA>

Ferreira, V. B., Amestoy, S. C., Silva, G. T. R. D., Felzemburgh, R. D. M., Santana, N., Trindade, L. D. L., ... & Varanda, P. A. G. (2018). Transformational leadership in nurses' practice in a university hospital. *Acta Paulista de Enfermagem*, 31(6), 644-650.

Fischman, D. (2015). El espejo del líder. México: Planeta

Gracia, T. J. H. (2019). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Cimexus*, 13(2), 89-109.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A.

Hofstede, G., Hofstede, G. y Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival. 3rd ed. United States of America: McGraw-Hill

Jones, G. (2008). Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. (5aed.) México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V

- Kahr, M. (2010). Clima institucional escolar y gestión directiva (Tesis de maestría).
Universidad Abierta Interamericana, Rosario, Santa Fe, Argentina.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). Administración y una Perspectiva Global y
Empresarial. 13va. edición. México: McGraw-Hill.
- Kouzes, JM y Posner, BZ (2003). *El inventario de prácticas de liderazgo (LPI): Libro de
trabajo del participante* (Vol. 47). John Wiley e hijos.
- Mazabel, C. (2006). Diccionario de Recursos Humanos. Lima, Perú: Centro de Investigaciones
- Mendoza, I. (2005). Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y
transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional.
(Disertación doctoral no publicada, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala,
México).
- Moreno Miranda, R. S., & Chacón Arenas, E. M. (2018). LIDERAZGO Y SU RELACIÓN
CON EL MOBBING EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL III ESSALUD DE
CHIMBOTE
- Naranjo, J., Sanz, R. y Jiménez, D. (2012). ¿Es la cultura un determinante de la innovación en
la empresa? Cuadernos de economía y dirección de empresa. 15; p. 63-72.
- Pirela, L., Camacho, H., & Sánchez, M. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo
transformacional. *Omnia*, 10(2). Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73710203.pdf>

Pulido, C (2010). Clima organizacional. Perú: Mantaro

Quispe, J. (2015). Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero jefe en el Servicio de Medicina, 2014. Tesis para optar título profesional de Licenciado en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf

Robbins, S. (1996) Comportamiento Organizacional. México. Prentice Hall

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (10ª .ed.). México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Organizational Behavior. 15ta edición. Estados Unidos: Pearson Prentice Hall.

Rodríguez Cueva, I. R. (2018). Liderazgo y clima laboral en el Hospital III EsSalud - Chimbote.

Rossi, R. (2017). Diseño de un instrumento para medir el constructo "liderazgo directivo" en el Banco de Crédito del Perú - región La Libertad - 2016 (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3687/1/REP_MAEST.ADM_RICARDO.ROSSI_DISE%91O.INSTRUMENTO.MEDIR.CONSTRUCTO.LIDERAZGO.DIRECTIVO.BANCO.CR%89DITO.PER%3%9a.LA.LIBERTAD.2016.pdf

Santiago, H. (2015). Liderazgo transformacional del director y Clima Organizacional del Hospital Hurtado Abadia- la oroya, 2014. Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.

Schein, E. (2010). Organizational Culture and leadership. 4th edition. United States of America: John Wiley & Son, Inc.

Schein, E. (2010). Organizational Culture and leadership. 4th edition. United States of America: John Wiley & Son, Inc.

Tannebaum, R., & Schmidt, W. (1970). How to choose a leadership pattern, Harvard Business.

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos.

Velásquez Hurtado, G. N. (2018). Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, i 2017.

Vizcaya, T., de González, M. M., & Romero, R. J. G. (2017). La Comunicación interna y el clima organizacional en la gestión de las instituciones sanitarias. Revista venezolana de salud pública, 5(1), 39-44.

Wise, D., & Cavazos, B. (2017). Leadership coaching for principals: a national study.

Mentoring: asociación en el aprendizaje, 25(2), 61-72.

Yáñez Gallardo, R., Díaz Mujica, A., & Páez Rovira, D. (2018). Revealing the meaning of trust in Leadership in the context of a public hospital.

Ydrogo, M. (2015). Participación de los líderes pedagógicos en la elaboración del Proyecto curricular institucional. (Tesis de Magister en Educación). Pontificia Universidad Católica. Lima.

Yukl, G. (1998). Leadership in organizations. USA: Prentice Hall.

Zevallos, L. (2019). Transformational leadership of the management team and its relationship with teaching performance in five private educational institutions in Peru. *Horizon of Science*, 9 (17), 1-8.

Zoncita, N. (2019). Understanding the influence of Service-learning Experiences in Relation to Students Transformational Leadership (Doctoral Program in Leadership Studies). Gonzaga University. Spokane. United States.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "Liderazgo y Clima organizacional en el personal de salud del servicio de Otorrinolaringología del Hospital Central Luis N. Sáenz- 2021"

Autora: María Isabel Llanca y Albites

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES/CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS																														
<p>¿ De que manera el Liderazgo influye en la Cultura organizacional en el personal que trabaja en área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera el Liderazgo influye en las Creencias del Personal que trabaja en área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021?</p> <p>¿De qué manera el Liderazgo influye en los valores del Personal que se desenvuelve en el área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021?</p> <p>¿De qué manera el Liderazgo influye en la comunicación del Personal que se desenvuelve en el área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si es que el liderazgo tiene influencia sobre cultura organizacional del Personal que se desenvuelve en el servicio de Otorrinolaringología Hospital PNP- 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar si el Liderazgo influye en las creencias en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021</p> <p>Determinar si el Liderazgo influye en los valores en los colaboradores del área de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El liderazgo influye en forma directa y significativa en la cultura organizacional en el en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El Liderazgo influye en las Creencias de los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP- 2021</p> <p>El Liderazgo influye en los valores de los colaboradores del área de</p>	<p>Variable/categoría 1: Liderazgo</p> <p>Concepto: Duro (2006) El liderazgo es el poder de influir, persuadir y motivar a otras personas con la finalidad de alcanzar objetivos.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensión</th> <th style="width: 30%;">Indicador</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 15%;">Nivel</th> <th style="width: 20%;">Intervalo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Liderazgo Transformacional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación intelectual • Consideración personal </td> <td style="text-align: center;">1-15</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">84-103</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo Transaccional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Administración por excepción (activa) • Administración por excepción (pasiva): • Liberalidad </td> <td style="text-align: center;">16-29</td> <td style="text-align: center;">Medio</td> <td style="text-align: center;">104-122</td> </tr> <tr> <td></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • </td> <td></td> <td style="text-align: center;">Alto</td> <td style="text-align: center;">123-140</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable/categoría 2: Cultura organizacional</p> <p>Concepto: Aguirre (2004) Se consideran un grupo de factores laborales que influyen en el desenvolvimiento de los trabajadores, ya sea positiva o negativamente lo cual repercute en su predisposición y productividad laboral.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensión</th> <th style="width: 30%;">Indicador</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 15%;">Nivel</th> <th style="width: 20%;">Intervalo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Creencias</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Unificación de las áreas </td> <td style="text-align: center;">9 10 11</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">34-45</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel	Intervalo	Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación intelectual • Consideración personal 	1-15	Bajo	84-103	Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Administración por excepción (activa) • Administración por excepción (pasiva): • Liberalidad 	16-29	Medio	104-122		<ul style="list-style-type: none"> • 		Alto	123-140	Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel	Intervalo	Creencias	<ul style="list-style-type: none"> • Unificación de las áreas 	9 10 11	Bajo	34-45
Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel	Intervalo																													
Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación intelectual • Consideración personal 	1-15	Bajo	84-103																													
Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Administración por excepción (activa) • Administración por excepción (pasiva): • Liberalidad 	16-29	Medio	104-122																													
	<ul style="list-style-type: none"> • 		Alto	123-140																													
Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel	Intervalo																													
Creencias	<ul style="list-style-type: none"> • Unificación de las áreas 	9 10 11	Bajo	34-45																													

	Otorrinolaringología del Hospital PNP-2021 Determinar si el Liderazgo influye en la comunicación en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP-2021	Otorrinolaringología del Hospital PNP-2021 El Liderazgo influye en la comunicación en los colaboradores del área de Otorrinolaringología del Hospital PNP-2021		<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad al riesgo • Principios de retribución • La orientación hacia un sistema abierto 				
			Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los miembros. • La fortaleza grupal • Comprensión del conflicto 	12 13 14 15		Medio	46-57
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los miembros. • La fortaleza grupal • Comprensión del conflicto 	16 17 18 19		Alto	58-65

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables de Liderazgo

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación intelectual • Consideración personal 	1-14	1. Muy de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Ocasionalmente 4. En desacuerdo 5. Muy en desacuerdo	Bajo [30- 69] Medio [70- 109] Alto [110- 130]
Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Administración por excepción (activa) • Administración por excepción (pasiva): Liberalidad 	5 6 7 8		

Matriz de operacionalización de la variable Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Creencias	<ul style="list-style-type: none"> • Unificación de las áreas • Flexibilidad al riesgo • Principios de retribución • La orientación hacia un sistema abierto 	1,2,3,4	1. Muy de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Ocasionalmente 4. En desacuerdo 5. Muy en desacuerdo	Bajo [18- 53] Medio [54 - 89] Alto [90- 126]
Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los miembros. • La fortaleza grupal • Comprensión del conflicto 	5,6,7,8		
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los miembros. • La fortaleza grupal • Comprensión del conflicto 	9,10, 11,12,13		

Validación de instrumentos

Validez por juicio de expertos del instrumento Liderazgo

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg Aguilar				
Bustamante	si	si	si	Aplicable
Percy				
Mg Aguirre				
Cahuana	si	si	si	Aplicable
Meliza				
Mg Cieza	si	si	si	Aplicable
Ticlla Milagros				

Validez por juicio de expertos del instrumento Liderazgo

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg Aguilar				
Bustamante	si	si	si	Aplicable
Percy				
Mg Aguirre				
Cahuana	si	si	si	Aplicable
Meliza				
Mg Cieza	si	si	si	Aplicable
Ticlla Milagros				

Anexo 3

LIDERAZGO

El presente cuestionario fue realizado para recabar información valiosa para nuestro trabajo de investigación:

Instrucciones: Le pedimos que lea cuidadosamente y marque la opción que considere sea la más correcta con relación a los jefes de su servicio, la presente encuesta es anónima, por lo que le pedimos la máxima objetividad. La valoración abarca escalas que van del 1 al 5.

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

Jefe de su servicio	1	2	3	4	5
Liderazgo Transformacional					
1 ¿Su jefe actúa con responsabilidad?					
2 ¿Su jefe es considerado una persona honesta?					
3 Su jefe es considerado un ejemplo a seguir					
4 Su jefe generalmente comprende mi sentir					
5 Su jefe mantiene buenas relaciones interpersonales					
6 Se comunica verbalmente de forma efectiva					
7 Escucha a los trabajadores					
8 Es confiable					
9 Trabaja en equipo					

10	Mantiene al personal motivado					
11	Sabe delegar					
12	Permite que tome mis propias decisiones					
13	Es tolerante con los trabajadores					
14	Sabe enseñar					
LIDERAZGO TRANSACCIONAL						
15	Su jefe conoce su trabajo					
16	Conoce cuales son los objetivos de la institución					
17	Planifica el trabajo					
18	Sabe organizar el trabajo					
19	Controla los indicadores de gestión					
20	Es eficiente en el trabajo					
21	Sabe reconocer los logros					
22	Es creativo					
23	Es proactivo					
24	Es justo					
25	Es flexible					
26	Sabe reconocer sus errores					
27	Es optimista					
28	Es de carácter fuerte					

En base al instrumento de Rossi Valverde y Rossi Ortiz (2017)

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpOLScC-npvKeE8mXRvBIIdLih2gv0q ->

[7wxIB6AOF-paVw3c9OuHg/viewform?usp=sf_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpOLScC-npvKeE8mXRvBIIdLih2gv0q -/7wxIB6AOF-paVw3c9OuHg/viewform?usp=sf_link)

Cuestionario de la Cultura Organizacional

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Creencias		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo					
2	Las personas confían a los demás sus asuntos personales					
3	La institución ofrece un entorno para crecer y cometer errores					
4	En el servicio prima la amistad sobre el interés					
	Valores	1	2	3	4	5
5	El personal hace favores porque le cae bien					
6	Cuando alguien se va de retiro, los compañeros					

	permanecen en contacto con él					
7	Las personas se protegen unas a otras					
8	El personal conoce los objetivos, metas y estrategias del servicio					
	Comunicación	1	2	3	4	5
9	Se establece un vínculo de unión entre el personal					
10	El personal se lleva bien y raras veces hay disputas					
11	Se recuerdan y festejan los cumpleaños					
12	La comunicación ágil y fluida garantiza el éxito en el trabajo					
13	Participa activamente en todas las reuniones sociales del servicio					

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por María Isabel Llanca Albitas, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es evaluar la Influencia del Liderazgo en la Cultura Organizacional en el servicio de Otorrinolaringología del Hospital “LNS” PNP.

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder un/ unos cuestionarios de Liderazgo y Cultura organizacional. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Yo acepto _____ preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida



**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN LA
REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 2021**

LA JEFA DE LA UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL PNP "LUIS N. SÁENZ", OTORGA LA PRESENTE CONSTANCIA A:

MARÍA ISABEL LLANCAY ALBITES

Alumna de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filiar Lima Norte, quien ha presentado la solicitud respectiva y copia del proyecto de investigación titulado: **"Influencia del Liderazgo en la cultura organizacional en personal del servicio de Otorrinolaringología de un Hospital en Lima, 2021"**, la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de los instrumentos de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Lima, 25 de Julio del 2021


OS - 70044786-B+
Evelyn del Pilar APONTE ASCAZIBAR
CMDTE S PNP
JEFE UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACION
CH PNP LNS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO

Dimensiones/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo Transformacional							
1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
LIDERAZGO TRANSACCIONAL							
15	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):


25 de junio del 2021

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: M^g. AGUILAR BUSTAMANTE, PERCY DNE: 20954679

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

- 1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente
- 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem


 OS: 2021-03
 M^g. AGUILAR BUSTAMANTE
 PERCY AGUILAR BUSTAMANTE
 (CIENCIAS DE LA SALUD)
 CM: 41579 HNE 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensiones/Items		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura Organizacional								
Creeencias								
1	Los trabajadores con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo	X		X		X		
2	Las personas confían a los demás sus asuntos personales	X		X		X		
3	La institución ofrece un ambiente para crecer y combatir errores	X		X		X		
4	En el servicio prima la seriedad sobre el interés	X		X		X		
Valores								
5	El personal hace favores porque le dan bien	X		X		X		
6	Cuando alguien se va de retiro, los compañeros piden verlo en contacto con él	X		X		X		
7	Las personas se protegen unas a otras	X		X		X		
8	El personal conoce los objetivos, metas y estrategias del servicio	X		X		X		
Comunicación								
9	Se establece un vínculo de unión entre el personal	X		X		X		
10	El personal se lleva bien y raras veces hay disputas	X		X		X		
11	Se escuchan y respetan los cumpleaños	X		X		X		
12	La comunicación oral y escrita garantiza el éxito en el trabajo	X		X		X		
13	Participa activamente en todos los momentos sociales del servicio	X		X		X		

Observaciones (prochar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicado (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. AGUILAR BUSTAMANTE, PERCY DNI: 29064679

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

• **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

• **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente

• **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

25 de junio del 2021



 DR. PERCY AGUILAR BUSTAMANTE
 MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD
 CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD
 DNI: 29064679

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO

Dimensiones/ Ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo Transformacional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Su jefe actúa con responsabilidad?	X		X		X		
2	¿Su jefe es considerado una persona honesta?	X		X		X		
3	Su jefe es considerado un ejemplo a seguir	X		X		X		
4	Su jefe generalmente comprende mi sentir	X		X		X		
5	Su jefe mantiene buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
6	Se comunica verbalmente de forma efectiva	X		X		X		
7	Escucha a los trabajadores	X		X		X		
8	Es confiable	X		X		X		
9	Trabaja en equipo	X		X		X		
10	Mantiene al personal motivado	X		X		X		
11	Sabe delegar	X		X		X		
12	Permite que tome mis propias decisiones	X		X		X		
13	Es tolerante con los trabajadores	X		X		X		
14	Sabe enseñar	X		X		X		
LIDERAZGO TRANSACCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Su jefe conoce su trabajo	X		X		X		
16	Conoce cuales son los objetivos de la institución	X		X		X		
17	Planifica el trabajo	X		X		X		
18	Sabe organizar el trabajo	X		X		X		
19	Controla los indicadores de gestión	X		X		X		
20	Es eficiente en el trabajo	X		X		X		
21	Sabe reconocer los logros	X		X		X		
22	Es creativo	X		X		X		
23	Es proactivo	X		X		X		
24	Es justo	X		X		X		
25	Es flexible	X		X		X		
26	Sabe reconocer sus errores	X		X		X		

27	Es optimista	X		X		X		
28	Es de carácter fuerte	X		X		X		

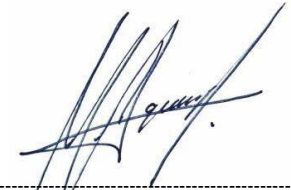
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

25 de junio del 2021

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aguirre Cahuana, Meliza **DNI:** 42904771

Especialidad del validador: Gobierno y Administración Pública



Firma del Experto Informante

1. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente
3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensiones/ Ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
	Creencias							
1	Los trabajadores con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo	X		X		X		
2	Las personas confían a los demás sus asuntos personales	X		X		X		
3	La institución ofrece un entorno para crecer y cometer errores	X		X		X		
4	En el servicio prima la amistad sobre el interés	X		X		X		
	Valores							
5	El personal hace favores porque le cae bien	X		X		X		
6	Cuando alguien se va de retiro, los compañeros permanecen en contacto con él	X		X		X		
7	Las personas se protegen unas a otras	X		X		X		
8	El personal conoce los objetivos, metas y estrategias del servicio	X		X		X		
	Comunicación							
9	Se establece un vínculo de unión entre el personal	X		X		X		
10	El personal se lleva bien y raras veces hay disputas	X		X		X		
11	Se recuerdan y festejan los cumpleaños	X		X		X		
12	La comunicación ágil y fluida garantiza el éxito en el trabajo	X		X		X		
13	Participó activamente en todas las reuniones sociales del servicio	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

25 de junio del 2021

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()**

Apellidos y Nombres del juez validador. **Dr/ Mg:** Aguirre Cahuana Meliza **DNI:** 42904771

Especialidad del validador: Gobierno y Administración Pública



 Firma del Experto Informante

4. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 5. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente

6. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO

Dimensiones/ Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo Transformacional							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
LIDERAZGO TRANSACCIONAL							
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

25 de junio del 2021

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Mg: CIEZA TICLLA, MILAGROS MARIBEL DNI: 41145835

Especialidad del validador: MAESTRO EN: GERENCIA EN SALUD

- 7. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 8. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente
- 9. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem


 Milagros Cieza Ticlla
 MEDICO CIRUJANO
 CMP 63283

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensiones/ Ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura Organizacional								
	Creencias							
1	Los trabajadores con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo	X		X		X		
2	Las personas confían a los demás sus asuntos personales	X		X		X		
3	La institución ofrece un entorno para crecer y cometer errores	X		X		X		
4	En el servicio prima la amistad sobre el interés	X		X		X		
	Valores							
5	El personal hace favores porque le cae bien	X		X		X		
6	Cuando alguien se va de retiro, los compañeros permanecen en contacto con él	X		X		X		
7	Las personas se protegen unas a otras	X		X		X		
8	El personal conoce los objetivos, metas y estrategias del servicio	X		X		X		
	Comunicación							
9	Se establece un vínculo de unión entre el personal	X		X		X		
10	El personal se lleva bien y raras veces hay disputas	X		X		X		
11	Se recuerdan y festejan los cumpleaños	X		X		X		
12	La comunicación ágil y fluida garantiza el éxito en el trabajo	X		X		X		
13	Participó activamente en todas las reuniones sociales del servicio	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Mg: CIEZA TICLLA, MILAGROS MARIBEL DNI: 41145835

Especialidad del validador: MAESTRO EN: GERENCIA EN SALUD

- 10. **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 11. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente
- 12. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem

25 de junio del 2021


 Milagros Cieza Ticlla
 MEDICO CIRUJANO
 CMP 53284

Firma del Experto Informante

Confiabilidad de los Instrumentos (Resultados de prueba piloto)

El índice de consistencia mide si el instrumento tiene la confiabilidad suficiente para ser aplicado, si el valor está debajo de 0.60 el instrumento, presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto llevará a conclusiones equivocadas. Para calcular el valor de α , se utilizó la fórmula:

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

Donde los valores son:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

Vi = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza total

A continuación, se calculó el coeficiente de confiabilidad con el software estadístico SPSS, v. 26; rangos de confiabilidad establecidos son:

Rangos de interpretación del Alpha de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Instrumento para medir el nivel de Liderazgo	0,910	28
Instrumento para medir el nivel de Cultura Organizacional	0,887	13