

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE LA
SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
DOMINGO OLAVEGOYA DE JAUJA, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORAS:

KELY YISEL ALIAGA RAMOS

CINDY PORRAS LUCHINI

MARICRUZ ERAIDA RAMÍREZ ESCOBAR

Callao, 2017

PERÚ

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with a loop at the top and a horizontal stroke at the bottom.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| ➤ DR. JULIO CÉSAR CALDERÓN CRUZ | PRESIDENTE |
| ➤ DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN | SECRETARIA |
| ➤ MG. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS | VOCAL |

ASESORA: DRA. ANGÉLICA DÍAZ TINOCO

Nº de Libro:01

Nº de Acta de Sustentación: 069, 070, 071-2017

Fecha de Aprobación de Tesis: 28/05/2017

Resolución Decanato N° 1114-2017-D/FCS de fecha 24 de Mayo del 2017 de designación de Jurado Examinador de Tesis para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestros padres porque ellos han dado razón a nuestras vidas, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy somos es gracias a ellos.

A nuestros hermanos que más que hermanos son nuestros verdaderos amigos A todas nuestras familias que es lo mejor y más valioso que él nos ha dado.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Nuestros agradecimientos se dirigen a quienes han forjado nuestros caminos y nos han dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está con nosotras ayudándonos a aprender de nuestros errores y a no cometerlos otra vez, eres quien guía el destino de nuestras vidas.

INDICE

	Pág.
RESUMEN	05
ABSTRACT	06
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Identificación del problema	07
1.2 Formulación de problemas	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.4 Justificación	13
II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes del estudio	17
2.2 Bases Teóricas	24
2.3 Bases Conceptuales	27
2.4 Bases Científicas	30
2.5 Definición de términos básicos	46
III. VARIABLES E HIPÓTESIS	
3.1 Definición de las variables	49
3.2 Operacionalización de variables	50
3.3 Hipótesis general e hipótesis específica	52
IV. METODOLOGÍA	
4.1 Tipo de investigación	53
4.2 Diseño de la investigación	53
4.3 Población y muestra	55
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
4.5 Procedimientos de recolección de datos	61
4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos	62

V. RESULTADOS	
5.1. Resultados descriptivos de la variable 1: liderazgo	63
5.2. Resultados descriptivos de la variable 2: Clima organizacional	68
5.3. Tabla de contingencia	72
5.4. Prueba de hipótesis	73
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados	85
6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares	87
VII. CONCLUSIONES	94
VIII. RECOMENDACIONES	95
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	101
✓ Anexo N° 01	Matriz de Consistencia
✓ Anexo N° 02	Cuestionario sobre liderazgo
✓ Anexo N° 03	Cuestionario sobre clima organizacional
✓ Anexo N° 04	Base de datos
✓ Anexo N° 05	Tablas y gráficos que complementan la información de los Resultados

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 5.1 Correlación entre la variable liderazgo y clima Organizacional	75
Tabla N° 5.2 Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión potencial humano.	77
Tabla N° 5.3 Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión diseño organizacional.	79
Tabla N° 5.4 Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión cultura de la organización.	82

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 5.1 Correlación entre la variable liderazgo y clima Organizacional	76
Gráfico N° 5.2 Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión potencial humano.	78
Gráfico N° 5.3 Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión diseño organizacional.	80
Gráfico N° 5.4 Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión cultura de la organización.	83

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

Se hizo un estudio transversal de tipo no experimental, utilizando el método descriptivo correlacional, para el presente trabajo se tuvo una muestra censal compuesta por 30 profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya, a quienes se aplicó los cuestionarios de liderazgo y clima organizacional.

Los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo e inferencial según los objetivos y las hipótesis formuladas, analizados con el programa Excel, para establecer la correlación se utilizó la Rho de Spearman y para la prueba de hipótesis el nivel de significancia. Encontrándose que existe relación significativa positiva media entre el liderazgo y clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016, con un nivel de significancia de 0,05; $Rho = 0,721$ y $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Palabras claves: Liderazgo, clima organizacional, Potencial humano, Diseño Organizacional, Cultura de la organización.

ABSTRACT

The present research study had as general objective, To determine the relationship between leadership and organizational climate in health professionals who work in the surgical center of the hospital Domingo Olavegoya Jauja - 2016.

A non - experimental cross - sectional study was carried out using the descriptive correlational method. For the present study, a census sample was composed of 30 health professionals who work in the surgical center of the Domingo Olavegoya hospital, to whom questionnaires were applied Leadership and organizational climate.

The results obtained were analyzed at the descriptive and inferential level according to the objectives and hypotheses formulated, analyzed with the Excel program, to establish the correlation was used the Spearman's Rho and for the hypothesis test the level of significance. Finding that there is a significant positive relationship between leadership and organizational climate in health professionals who work in the surgical center of the hospital Domingo Olavegoya Jauja - 2016, with a level of significance of 0.05; $Rho = 0.721$ and $p < 0.05$ ($0.000 < 0.05$).

Key words: Leadership, Organizational climate, Human potential, Organizational design, Organizational culture

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación del problema

Dentro del ámbito laboral donde se desempeña el personal de salud, el papel de líder ha sido siempre representado por la persona con el cargo administrativo, cuyo estilo de liderazgo generalmente, se demuestra por la imposición y el ejercicio de la fuerza sobre el personal, basado en la autoridad y las normas. Por su parte, el personal de salud es responsable del cuidado de los pacientes en las diferentes unidades de atención, tiene un gran número de funciones dentro de la dinámica hospitalaria; este grupo de profesionales, representan una fuerza central de influencia y liderazgo en la estructura organizacional, espacio que han cultivado a través de décadas con diferentes mecanismos, estrategias y funciones de líder anónimo.

El liderazgo en el personal de salud ha sido reconocido en todos los países del mundo, desde esta perspectiva, en las instituciones de salud, en el 50% de las instituciones de salud del país se presentan situaciones que obligan al manejo eficaz del personal, tomando el liderazgo como punto de partida, en virtud de que este es el elemento dinámico y vivificante de las instituciones y su dilema es mejorar el desempeño del recurso humano a fin de lograr los objetivos planteados. La característica primordial del proceso de liderazgo es generar un

incentivo e impulsar a las personas a través del ánimo al logro de sus propósitos, para mejorar la atención de los usuarios¹.

En la actualidad, nadie duda que el éxito de una organización, depende fundamentalmente de la calidad de un liderazgo. Los líderes eficientes prevén el cambio, explotan vigorosamente las oportunidades, motivan a sus seguidores a alcanzar niveles más elevados de productividad, conocen las fallas y dirigen la organización hacia el logro de sus objetivos. Pero también el liderazgo contribuye a integrar las diversas actividades, coordinar la comunicación entre las subunidades, vigilar las acciones y controlar la desviación respecto a las normas. Al hablar de liderazgo se puede hacer una distinción entre el concepto de liderazgo como cualidad personal o conjuntos de características personales que hacen a una persona líder; y el liderazgo como función o consecuencia de la distribución de autoridad para tomar decisiones².

En el Perú, el Clima Organizacional viene adquiriendo singular relevancia en las instituciones públicas y privadas, por la toma de conciencia de las altas direcciones, que solamente se logrará alcanzar la calidad total del servicio educativo, al conocer el estado y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución³.

Así mismo se aprueba el documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, cuya finalidad es desarrollar la cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional en las instituciones de salud a nivel

nacional. Actualmente, es de gran preocupación la problemática que se ha venido suscitando en el sector salud por la ausencia de liderazgo en los profesionales de salud de salud la falta de motivación en la atención directa que laboran en las instituciones hospitalarias y centros de salud. Una de las actividades primordiales es orientar y motivar permanentemente a los profesionales de salud de la salud sobre la aplicación y ejecución de las técnicas y procedimientos que garanticen una atención integral al usuario y a su vez obtenga satisfacción personal por su trabajo⁴.

En el último estudio auspiciado por la Dirección General de Recursos Humanos del MINSA ha elaborado un Índice de Trabajo Decente (ITD) para los profesionales de salud del sector salud, concluyendo que la percepción de insatisfacción laboral, es muy profunda en el grupo de profesionales de salud que se encuentran vinculados laboralmente bajo el régimen del D. Leg. 1057 (RECAS). Según el informe mencionado, el ITD del personal CAS es de cuatro puntos sobre un total de 15. Este puntaje es un motor de desincentivo para el ingreso de potenciales recursos humanos calificados, especialmente de médicos especialistas. Por último, un estudio auspiciado por la OPS señala que, en relación con las remuneraciones, la percepción generalizada es que estas son muy deprimidas y desmotivadoras y que no alcanzan a cubrir las necesidades básicas de los profesionales de salud de las instituciones del MINSA estudiadas. Lo que hace que los profesionales de la salud

no tengan el liderazgo para cumplir con sus funciones y exista un clima organizacional deficiente⁵.

En el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja se evidencia que el 40% de los profesionales de salud de salud no toman decisiones en sus funciones, por lo que les falta ser líderes, deben mantener un orden en las actividades que desarrollan diariamente para lograr resultados de calidad con técnicas basados en principios de rectitud, honestidad, integridad, dignidad humana, servicio, potencial creador, crecimiento, paciencia, educación y estímulo.

El clima organizacional viene a ser la cualidad o propiedad del ambiente organizacional, que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influyen en su comportamiento. Para que una persona pueda trabajar bien, debe sentirse seguro consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal.

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Un buen clima o un mal clima organizacional tendrán consecuencias para la Organización a nivel positivo o negativo, respectivamente, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las

consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, satisfacción, adaptación, innovación, etc⁶.

Precisamente, En el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya existe evidencias que denotan la falta de liderazgo y motivación en los profesionales de la salud, lo que obstaculizan el desarrollo productivo de la gestión asistencial, a la existencia de un deficiente clima organizacional existiendo consecuencias negativas, lo que podemos señalar las siguientes: inadaptación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

En el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya, se observa la falta de liderazgo de los profesionales de salud lo cual está afectando en el desarrollo de un buen clima organizacional, se manifiesta a través de: autoridad no definida, manejo inadecuado de situaciones en la unidad clínica, comunicación poco asertiva, excesiva permisividad en los procedimientos, restándole importancia a situaciones complejas, obviando la toma de decisiones, desinterés por capacitar y actualizar al personal sobre las tareas, falta de incentivos económicos, poca promoción hacia la cooperación entre compañeros. Estas situaciones se pueden enmarcar dentro de un estilo de liderazgo poco efectivo y la inconformidad que se observa en los profesionales de salud; se traduce en: apatía y desmotivación en el desempeño de sus labores que están afectando el clima organizacional.

1.2. Formulación del problema.

En razón de los planteamientos antes descritos, surge la necesidad de formular las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016?

1.2.3. Problemas específicos:

- a) ¿Cuál es la relación entre liderazgo y potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016?
- b) ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el

servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

1.3.2. Objetivo Específicos

- a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.
- b) Describir la relación que existe entre el liderazgo y el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.
- c) Identificar la relación que existe entre el liderazgo y la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

1.4. Justificación

Justificación legal. Se desarrolla dentro del marco del artículo 41° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud aprobado por Decreto Supremo N° 023-2005-SA, donde señala que la Dirección General de Salud de las Personas es el órgano técnico normativo en los procesos relacionados a la atención integral, servicios de salud, calidad, gestión sanitaria y actividad de salud mental

Asimismo, en la Resolución Ministerial N° 468-2011-/MINSA, del 14 de junio de 2008, se aprobó el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02", donde la Dirección de Calidad en Salud de la Dirección General de Salud de las Personas, precisa que en el marco del Proceso de Descentralización, Aseguramiento Universal y la Política Nacional de Salud se establecen y desarrollan acciones de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, resultados, el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y extremos; **Justificación económica.** El profesional de la salud se le forma con la idea teórica que todo personal es el líder del equipo de salud. Sin embargo, esta teoría desarrolla una contradicción al pretender desarrollar un liderazgo cuando no se tiene definido claramente los conceptos básicos de su quehacer

El clima organizacional, constituye la personalidad de toda empresa productiva y de servicio, como elemento fundamental de las instituciones de salud, el clima organizacional condiciona el comportamiento de las personas profesionales y no profesionales que trabajan unidas por un bien común dentro de salud, de este modo reducir el tiempo de ausentismo laboral, mejorar la satisfacción del profesional y así lograr mejor productividad en la atención del usuario.

Justificación social. Es importante ofrecer una atención de calidad, contando con personal líder y un clima organizacional favorable

teniendo en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios, cuyo objetivo principal es identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos.

Justificación teórica. La investigación se justifica porque atendiendo a los conceptos y enfoques teóricos del liderazgo y clima organizacional, se pueden hacer interpretaciones significativas a las características organizativas de una institución de Salud, referidas a la estructura, al trabajo desafiante, la innovación y la comunicación efectiva, y el sistema de recompensas que pueden facilitar un apropiado ambiente de trabajo y relaciones humanas.

Justificación metodológica. En el contexto metodológico, los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación demostrada en su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

Justificación práctica. El presente estudio nos ayudará a comprender las limitaciones de los profesionales de salud de salud que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya, así

como formular programas de mejoramiento en los factores que demuestren debilidades notorias, a efecto de ir paso a paso formulando profesionales de salud de la salud identificados. Así mismo, creemos que esta investigación servirá también para comparar sus resultados con otras instituciones de Salud a nivel regional y nacional en los aspectos del liderazgo y clima organizacional.

Los resultados de la investigación será una herramienta útil que permita a los directivos, jefaturas encausar a la organización, si fuere necesario, a un liderazgo y clima organizacional saludable, que permita y ofrezca las condiciones idóneas para el desempeño laboral y, además aporte estabilidad e integración entre las actividades en la organización y las necesidades de los profesionales de salud, para así alcanzar un aumento de productividad en la organización y lógicamente proporcionar a la sociedad un servicio eficiente y de calidad.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Se revisó a nivel internacional, nacional los trabajos de investigación relacionados con el tema de estudio.

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

Araujo et al⁷, (2013), "Liderazgo del Profesional de Enfermería en los Programas de Prevención y Promoción de La ESE Hospital Local Cartagena de Indias en el Segundo Periodo del 2013". Estudio descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por 21 auxiliares de enfermería, que laboraban en los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad de la ESE Hospital local Cartagena de Indias (CAP). Llegando a las siguientes conclusiones: El género femenino manifiesta con mayor frecuencia comportamientos que propician un sentido claro, modelaje ético y un mejoramiento continuo en las formas de solucionar problemas en sus seguidores, además de prestar mayor atención a sus necesidades particulares. Existe un ambiente productivo para ejercer el liderazgo, a la luz de la perspectiva participativa, en la que los distintos miembros del personal de enfermería destaquen situaciones que requieren la intervención de su líder en las soluciones de los problemas. - Las prácticas de liderazgo de los líderes se centra en el diálogo, en la supervisión que apoya el

trabajo y fortalece la relación, en el control y las exigencias. El liderazgo es guiado por reglas y normas que están valorizados en el trabajo, los que reflejan la profundización de las relaciones necesarias que deben hacerse entre las capacidades transaccionales y transformaciones. Los resultados indican un liderazgo que favorece la inversión en la comunicación y la interacción entre los enfermeros, tales como la motivación, un ambiente relajado y el conocimiento de estas en relación con el trabajo. Hay un reconocimiento por parte de los enfermeros en la implicación del liderazgo con respecto a los atributos y cualidades que subyacen en el contexto individual, así como los factores relacionados con la organización del trabajo; y la condición de vincular las dimensiones individuales y organizativas necesarias para el ejercicio del liderazgo.

Cortés J⁸, (2009), "Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009", Tesis que para obtener el grado de: Maestra en Salud Pública. Instituto de Salud Pública. Universidad Veracruzana. Cuyo objetivo fue: diagnosticar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital "Dr. Luis F. Nachón", de la Ciudad de Xalapa, Veracruz, en el 2009. Aplicando el tipo de estudio descriptivo, obtuvo las siguientes conclusiones: - El clima organizacional general en el hospital Dr. Luis F. Nachón es no satisfactorio. - En lo referente a liderazgo se concluye lo

siguiente: Que existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal; que la distribución del trabajo es organizada. Que hay claridad en la distribución de las funciones, conocimiento en las metas de las áreas de trabajo, además de que si existe un conocimiento del porqué de los trabajos que se realizan. - De la reciprocidad se concluye lo siguiente: El personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional de ellos. El personal considera que no hay retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales. Que las promociones carecen de objetividad. No existe distribución equitativa de las oportunidades de capacitación. El personal considera que responden con trabajo. Responsable para el logro de los objetivos de la institución. Que existe preocupación por el prestigio del hospital, respeto en trato con los usuarios y defienden la imagen del servicio. - De la motivación, se concluye en lo siguiente: Prevalece una sensación orgullo de pertenencia. Existe libertad de acción para la realización de su trabajo. El personal se siente realizado profesionalmente. No existe un reconocimiento por el buen desempeño del personal. Las autoridades no favorecen la iniciativa de los. Las condiciones de trabajo no son buenas y no hay preocupación por mejorarlas. - De la participación, se concluye en lo siguiente: Ni existe participación entre los diferentes

departamentos para el logro de los objetivos, ni un buen espíritu de equipo. En las variables de liderazgo y participación todo el personal se expresa una percepción del CO no satisfactorio. En la variable de reciprocidad el personal que presentó mayor insatisfacción fue el de enfermería. En la variable de motivación el personal que presentó mayor insatisfacción fue el administrativo.

Pardo C⁹, Tesis (2009), "Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena". En el estudio utilizó la escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal, propuesta por David Fischman. La técnica estadística utilizada para el análisis de los datos fue la Mann-Whitney. Llegando a las conclusiones: El estudio mostró las principales debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones de las variables de liderazgo personal e interpersonal. Las debilidades observadas en las características del liderazgo personal de los Coordinadores de enfermería se hallaron en el manejo del control de ego, en el equilibrio, afrontamiento productivo y las debilidades más significativas se encontraron en la poca habilidad para hacerse responsables por su crecimiento personal, aceptar desafíos y fomentar hábitos como la disciplina, de perseverancia y de compromiso hacia metas que permitan su crecimiento profesional.

En los profesionales en enfermería la principal debilidad se relacionó con la característica de responsabilidad, que al igual que los coordinadores que dificulta el crecimiento personal y profesional de los individuos. Cabe resaltar que las fortalezas más significativas en estos profesionales en enfermería se evidenciaron en las dimensiones del liderazgo personal, en donde se resalta el control del ego y el manejo del equilibrio orgánico, espiritual y mental. Los Coordinadores de enfermería demostraron sus fortalezas en las características del liderazgo interpersonal, se observó mayor habilidad para tener metas claras y asignar prioridades en el equipo de trabajo. Las debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones del liderazgo personal e interpersonal reflejan el aporte que hace cada persona a la organización, al equipo de trabajo y a su crecimiento personal.

2.1.2. Antecedentes Nacionales:

Alvarado C¹¹, (2014), "Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de Salud del Centro Médico Naval". Para optar el Grado Académico de Magíster en Economía con Mención en Economía y Gestión de la Salud. Facultad de Educación Unidad de Postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2014). El objetivo central de la

investigación fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente que existe en el Centro Médico Naval con la finalidad de generar alternativas viables que permitan mejorar significativamente la calidad de la atención a los pacientes que concurren allí. En el desarrollo de la investigación se utilizó la escala de Clima Organizacional de Carlos Cáceres y el Cuestionario sobre seguridad de los pacientes. Estas pruebas fueron aplicadas a una muestra de 234 personas entre médicos y enfermeras. Llegando a la conclusión que el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente se encuentran relacionados significativamente, igualmente se ha encontrado que los médicos valoran mejor el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente que las enfermeras.

Vásquez M¹², (2013), "Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011". Tesis para optar el grado académico de magíster en enfermería. Escuela de postgrado.

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en

ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

Nureña L¹⁰, (2012), "Liderazgo que ejerce la enfermería en el fomento de la salud familiar para el desarrollo comunitario. Valle hermoso - monsefú.2010". Facultad de Enfermería, Universidad Santo Toribio de Mogrobejo. Chiclayo Perú. La investigación inmersa en el paradigma socio crítico. Con enfoque cualitativo y abordaje metodológico de investigación acción participación. Tuvo como objetivos analizar, discutir el liderazgo que ejerce la enfermería en el fomento de la salud familiar para el desarrollo comunitario en Valle Hermoso - Monsefú. La investigación tuvo como sujetos de investigación a 10 familias, obtenidas por método de saturación. Realizando una entrevista semi estructurada a profundidad, antes y después de la intervención. Se consideraron principios éticos de Elio Sgreccia (2007) y criterios de rigor

científico de Lincoln y Cuba (1994). Emergiendo tres categorías: I) Enfermería liderando la salud familiar en el trabajo multidisciplinario para el desarrollo comunitario. 2) Modificando los estilos de vida saludable de las familias, J) Transformando las condiciones de la vivienda para la salud familiar. La capacidad de liderazgo de la enfermera en el trabajo multidisciplinario para el desarrollo comunitario. Se ha convertido en el pilar fundamental de la salud familiar permitiendo desarrollar estilos de vida saludables a partir de propuestas innovadoras contribuyendo de esta manera a la adopción de una cultura preventiva de autocuidado y buenas prácticas para lograr el derecho a una vida digna.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías sobre el liderazgo⁶.

Las teorías de liderazgo propuesta por Chiavenato, clasifica en tres grupos al liderazgo, teniendo en cuenta sus propias características. **Teorías de rasgo de personalidad:** Según esta teoría el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distingue de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes. En resumen, el líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito.

Teorías de estilos de liderazgo: Este enfoque de estilos de liderazgo se refiere a lo que hace el líder a su manera de

comportarse en el ejercicio de liderazgo y se subdivide en tres estilos diferentes esto corroborado por White y Lippitt que realizo estudios para verificar el impacto de los tres estilos. Liderazgo autocrático, liderazgo liberal y liderazgo democrático.

Teorías situacionales del liderazgo: Parten de un contexto más amplio y pregonan que no existe un único estilo o característica de liderazgo valido en cualquier situación. Lo contrario si es verdadero: cada situación requiere un tipo de liderazgo para liderar con éxito a los subordinados. Las teorías situacionales son más atractivos para el gerente puesto que aumentan sus opciones y sus posibilidades de cambiar la situación para adecuarla a un modelo d liderazgo o cambiar el modelo de liderazgo para adecuarlo a la situación. En este caso el líder debe adaptarse a un grupo de personas en condiciones variadas. Cuando las tareas son rutinarias y repetitivas, generalmente el liderazgo es limitado y está sujeto a controles del jefe, un líder puede asumir diferentes patrones de liderazgo frente a cada uno d sus subordinados, el líder también puede asumir diferentes patrones de liderazgo frente a un mismo subordinado, según la situación que se presente. Cuando el subordinado presenta alto nivel de eficiencia, el líder puede darle mayor libertad en las decisiones; si el subordinado presenta errores presentes y graves, puede imponer mayor autoridad personal y darle menor libertad en el trabajo.

2.2.2. Teorías en el estudio del clima organizacional¹⁴.

A. Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert, citado por Brunet L¹⁴. La teoría de Clima Laboral de Likert Brunet establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

- **Variables Causales.** Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.
- **Variables Intermedias.** Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.
- **Variables Finales.** Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados

obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

Esto será de gran importancia para poder analizar la presente investigación, tomando en cuenta no solo aquello que ocurre dentro de la organización, sino también lo que sucede fuera de ella y que influye en el clima organizacional.

2.3. Bases conceptuales.

2.3.1. Liderazgo⁵.

El liderazgo es importante porque faculta al dirigente con la misión de lograr la conciencia social entre los miembros de la organización, lo cual incidiría en un cambio interno significativo y democrático, pero a la vez socialmente legítimo, lo cual se determina también como un cambio en la cultura de la organización. Lo cual reafirma la naturaleza dinámica de la cultura: “Más allá del concepto tradicional utilizado por los antropólogos, quienes hablan de un conjunto de tradiciones, costumbres y normas que son inherentes al conjunto social y humano, la cultura es un proceso dinámico que nos rodea y moldea nuestra conducta a través de reglas, estructuras creadas y normas escritas y no escritas generalmente emanadas de un líder o figura subyacente de autoridad.

En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo, dada su

voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurran el proceso de liderazgo; si no hubiera a quién manda, las cualidades de liderazgo del gerente serían irrelevantes.

En segundo, el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.

El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores.

El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores

2.3.2. Clima organizacional¹⁴

Las organizaciones están sometidas a una serie de presiones tanto internas como externas, producto de los grandes cambios como la globalización, competitividad, ciberneticización que se suscitan en la sociedad. En su medio interno, se lleva efecto una serie de transformaciones capaces de prever las medidas con lo cual puede enfrentar dichas presiones; entre estas se encuentra las relativas a una estructura administrativa adecuada, ágil y dinámica, uso del recurso humano en forma eficaz-identificar, y

aprovechar competencias, buen manejo del clima organizacional, todo esto con la finalidad de integrar a su personal a un trabajo eficiente, logrando los objetivos y metas corporativas, así como la visión y misión, generando estrategias diferenciadoras para lograr enfrentar los desafíos.

Robbins S², (2009), "Nos indica el clima organizacional es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente.es decir, la forma en que seleccionamos, organizamos e interpretamos la entrada sensorial para lograr la comprensión de nuestro entorno".

De lo mencionado, se enfatiza las relativas al clima organizacional, formado por un conjunto de factores íntimamente relacionados de vital importancia para el desenvolvimiento óptimo de una organización. Dichos factores son tomados en cuenta y percibidos por los miembros de la empresa en forma particular, partiendo de sus experiencias personales y subjetivas.

El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo que pueden constituir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo, en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima

organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico.

2.4. Bases científicas

2.4.1. Liderazgo.

Fischman D¹³, nos enuncia que un líder es una persona con características que influyen y dan crédito a escuchar la voz y la opinión de un grupo. Este líder debe ser proactivo, decidido, y con gran capacidad de mover masas para lograr un objetivo en común, teniendo las siguientes características.

□ **Autoestima:** La base del liderazgo. Existe gran número de gerentes con baja autoestima que intentan elevarla a costa de sentirse competente, creyendo que los demás son incompetentes, y se hacen esto terminan dándose cuenta de su incompetencia.

Para ser líder es necesario tener autoestima, si es inexistente el liderazgo antes de ser beneficio, produce severos males a los demás.

Somos creadores de profecías. Cuando se cree alguna cosa ocurrirá, los comportamientos hacen que ésta ocurra, todo tiene dependencia directa con lo que se piensa de ante mano pues se crean las condiciones para ello.

Se debe evitar tener malas creencias, a futuros y pensar que su sucesión se dará solo si nosotros creemos que ocurrirá, como

no evaluar mal a alguien por la impresión, porque esto nos puede llevar a perder una gran oportunidad con su potencial humano.

Hay que sacarse las vendas para competir.

Es necesario tomar conciencia de nuestros errores y defectos, aunque en muchos casos es imposible darse cuenta de estos y los que la notan son los demás.

Es muy difícil lograr que los demás le digan a uno lo que piensan de él por lo cual se debe mejorar el clima de confianza para que se sientan en el deber de decir a uno sus defectos.

Desactivando los botones de la mente.

Son comunes las reacciones explosivas de ira ante hechos que incluso no tenían razón alguna o eran muy triviales, la cusa de ello es el agotamiento desmedido.

El controlarse asimismo es el fin principal de todo aquel que desee el equilibrio interno de no hacerlo se logra el rechazo por los demás.

La cultura de la excusa. Salvase de una sanción o de perder la concepción "yo puedo" crea la cultura de la excusa, haciéndonos perder la posibilidad de superación, la excusa evita la corrección de errores.

La excusa solo logra privarnos de conocer nuestras verdaderas eficiencias hasta el extremo de creer nosotros mismos en la mentira que representa, el error no es malo.

Pequeñas metas y grandes logros.

Para tener perseverancia, se necesita fijarse metas, pero estas deben estar orientadas al corto plazo, por lo tanto, no han de abarcar mucho, sino ser pequeños para que la motivación siga en pie.

Fijarse metas es de mucha trascendencia, aprender de los errores pasados y ser perseverantes, aunque los fracasos están a la orden del día, simplemente remediarlo fijando metas concretas y posibles.

- **Visión:** Cómo lograr pasión en acción. Uno siente pasión por algo que le agrada hacer, por lo tanto, habrá convergencia de pasión y acción en dichas actividades para lograr eso en la empresa, lo ideal es contagiar la visión de la empresa a los profesionales de salud de la misma. Se debe hacer que el trabajo apasione a los empleados; toda empresa tiene una visión, si los profesionales de salud sientan que dicha visión va con ellos, los resultados pueden ser sorprendentes.

Paciencia y Perseverancia con el agua caliente. La paciencia es necesaria para tener perseverancia, se debe trabajar mucho en

alguna cosa. Pero para realmente ver los resultados, se debé esperar, sino pueden darse malos resultados.

No basta con solo esperar resultados, se debe hacer un seguimiento y continuar trabajando para lograrlo.

Por Un Puñado De Garbanzos. Hay muchas personas que intentan lograr sus metas a toda costa sin importar que antes sacrifiquen su familia, su vida, etc; se debe tener desapego, porque no vale la pena lograr grandes resultados a costa de perder otras cosas. Muchas veces es necesario sacrificarlo todo para lograrlo algo, excederse puede traer graves consecuencias, conocer todo lo que no es necesario es vital.

- **Creatividad:** El primer pasó del liderazgo. Un líder cambia lo preestablecido e innova, para ello se necesita de creatividad y romper los hábitos personales, la rutina, auto cuestionarse para conocer los errores a corregir. Cambiar hábitos es muy difícil, trabajoso y sacrificado, pero es otra de las bases del liderazgo y para romper los esquemas que son el primer hito de la innovación.

Cambiar o morir.

Es necesario tomar riesgos para ser innovadores, así como revertir lo preestablecido; el arriesgarse es relativamente bueno, nos permite desarrollarnos. Arriesgarse al cambio, para

cambiar, uno, uno se arriesga antes, el cambio pueda ser favorable o adverso, en el primer caso será el hito para el desarrollo personal, concebir las cosas exactamente al revés de cómo son.

Rompiendo los candados de la mente. Uno no ve la realidad como es, sino como cree que se obtiene una percepción de ello y lo encasilla de tal forma que evita se dé un cambio, lo que resta oportunidades.

A partir de la experiencia pasada, uno se forma una idea de las cosas, se debe cambiar esto, porque evita obtener nuevos conocimientos sobre ello no conocemos todo, siempre habrá algo que no conocemos.

- **Equilibrio:** Saliendo del ojo del huracán. La calma anterior es lograda, mediante la meditación, mediante la cual es posible obtener calma y paz, ¡todo esto dentro de uno mismo!, es increíble lo que se puede lograr con la eliminación de pensamiento. Aprender a meditar es un reto que cualquiera puede tomar, lograr la paz interior evitará el estrés producido por el trabajo y lo aprensivo que uno puede estar por los problemas y preocupaciones.

El hábito de golpear la cabeza contra la pared.

La preocupación es dañina y en muchos casos innecesarios, no vale la pena preocuparse por algo sin solución, así como no es necesario preocuparse por algo solucionable.

Tener un problema es algo terrible, y no por el problema en sí, sino por la preocupación que acarrea, hace perder la concentración para hacer otras cosas eficientemente por lo tanto hay que romperla.

Reacción o creación.

La reacción se da cuando no hay control de uno y sus actos, mientras que en la creación se es libre de responder a un estímulo, poder sobre los actos. Las cosas no son buenas ni malas ello depende de cómo las tome cada uno.

Cuando sucede algo malo para uno, se tiende a reaccionar la cuestión es como lo hace uno si de manera positiva o negativa, porque casi todo tiene solución.

□ **Comunicación efectiva:** El respeto en la comunicación.

Hay dos estilos de reacción en las personas, los agresivos y los pasivos el primero daña muchos a las personas directamente, el segundo es más dañino, manipula y genera un aire de desconfianza, esto es solucionable con el respeto mutuo. Hacer a cualquiera de estos dos estilos de reacción beneficiará a la empresa al generar un buen clima, se logrará previniendo el respeto en la comunicación.

El poder de la palabra.

Hablar mal de los demás a espaldas de estos perjudica no sólo a ellos sino a toda la organización a esta los líderes deben dar el ejemplo pensando muy bien antes de hablar

Las palabras tienen muchísimo poder evitar primero que los empleados hablan mal de sí, mejóremos ello haciendo que sean constructivas y dando así tranquilidad a la organización.

Mejorando las reuniones:

Las reuniones muchas veces son improductivas y hasta costosas, para evitarlo la reunión debe estar Justifique (tener una razón); ser planificada (agendas) Aprovechar al máximo el tiempo de las mismas. En mi opinión encasillarse en una zona de las categorías sería más que tonto, necio, una persona puede tener un poco de cada uno, si se pudiera combinar todos en un equipo sería uno muy eficiente.

□ **Trabajo en equipo:** Al grupo lo caracteriza el individualismo y el compromiso con la empresa abarca solo sus departamentos, mientras que el equipo es más dinámico tiene compromisos con toda la empresa, se logra mayores resultados, beneficios. El equipo permite que todo trabajador interrelacionada mente sin individualismo y con concepción de servir a los demás, cumplan sus objetivos.

a) Tipos de liderazgo

Encontraremos distintos tipos de liderazgo según David fishman D¹³.

Líder Ausente

- No toma decisiones más bien la demora.

Nadie de su equipo sabe hacia dónde va.

- No visiona y no traza metas.
- No dirige a las personas hacia ningún rumbo.
- Este tipo de líderes solo está concentrado en su propio mundo.
- Creen que su trabajo será exitoso si logran sus propias metas.
- No entienden que gran parte de su trabajo es ayudar a que los otros logren sus metas.
- Da el poder, pero no lo delega (No prepara ni capacita a las personas para que asuman responsabilidades y puedan decidir inteligentemente).
- No motiva ni inspira.

Líder Transaccional

- El líder transaccional y el subordinado operan a base del egoísmo.
- Cada uno busca su propio interés.
- Es un liderazgo por recompensas condicionadas.
- Satisface necesidades de logro y quizás autoestima, pero no las necesidades de trascendencia.
- Buscan su propio beneficio y no les interesa el bienestar de la empresa como un todo.

Líder Transformador

Orientación genuina hacia una causa trascendente, una visión con significado.

- Además de trabajar con incentivos orienta a su personal hacia una causa con significado.

- En esencia predicar con el ejemplo.
- Solo a través del ejemplo tendremos el poder para
Influenciar y movilizar a las personas.

Líder sin Autoridad

- Tenemos que dejar de pensar que el liderazgo pertenece a los jefes y los gerentes.
- El liderazgo es una actitud que es materia de todos.
- El liderazgo no tiene nada que ver con una posición jerárquica ni con la autoridad formal si no con el profundo deseo de hacer la diferencia.
- Profundo deseo de generar un cambio positivo.
- Es un liderazgo más difícil, más engorroso, tienen que disuadir, convencer y no tiene la autoridad para hacerlo, pero es factible.

Seudo Líder

- Persona egocéntrica y manipuladora que busca el poder para beneficio personal y no para trascender ni desarrollar a nadie excepto a sí mismo. Este tipo de líder tiene muy baja autoestima, muy poco poder interno y lo compensa obteniendo el poder externo.
- Los símbolos de poder son su droga, necesita sentir que vale porque profundamente no se lo cree.
- Busca sus propios intereses sin importarle sus seguidores.

- A él le conviene mostrarse como el más inteligente, el más creativo, no le conviene que su gente destaque, que sea visible, eso es una amenaza para él.
- Solo se preocupa por su status, posición y poder

b) Estilo de liderazgo basado en el uso de la autoridad. Según Chiavenato (6), diferencia 3 tipos de estilos de liderazgo siendo:

Se consideraba dentro de ella que los líderes aplicaban tres estilos básicos.

El líder autocrático: Que es el que ordena y espera obediencia, es dogmático y positivo y dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas y castigos. **El líder democrático o participativo:** Consulta con los subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas y fomenta la participación de los mismos. Este tipo de líder oscila entre la persona que no toma acción alguna sin la participación de sus subordinados y aquel que toma las decisiones, pero consulta con los subalternos para hacerlo.

El líder liberal o de rienda suelta: Utiliza muy poco su poder si es que lo hace, ya que otorga a los subordinados un alto grado de independencia operativa. Estos líderes dependen gran parte de los subordinados para establecer sus propias metas y los medios para lograrlas y piensan que su papel es apoyar las operaciones de los seguidores al proporcionarles información actuando principalmente como un contacto con el ambiente externo del grupo.

Existen variaciones dentro de esta sencilla clasificación de estilos de liderazgo. Algunos líderes autocráticos se consideran benevolentes. Aunque escuchan las opiniones de sus seguidores antes de tomar decisiones, en última instancia está es suya. Quizá estén dispuestos a escuchar y considerar las ideas y preocupaciones de los subordinados, pero cuando haya que tomar una decisión suelen ser más autocráticos que benevolentes.

Una variación del líder participativo es la persona que presta apoyo. Los dirigentes en esta categoría quizá consideren que su tarea no es solo consultar con los seguidores y evaluar cuidadosamente sus opiniones, sino también hacer todo lo posible para ayudarlos a cumplir sus deberes. El uso de cualquier estilo depende de la situación, un administrador debe ser altamente autocrático en una emergencia, un líder quizá obtenga gran conocimiento y un mejor compromiso de las personas participantes al consultar con los subordinados.

2.4.2. Clima organizacional

Chiavenato I⁶. Manifiesta que el clima organizacional está íntimamente ligado con el grado de motivación de sus integrantes, cuando ésta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo,

cuando la motivación de entre sus miembros es baja, ya sea debido a frustraciones o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estado de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc.

a) Características del clima organizacional. Son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan y desarrollan sus miembros, MINISTERIO DE SALUD⁴.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales,
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos y el desempeño de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas, planes de gestión, etc.)

b) Dimensiones del Clima Organizacional. Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el

comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

MINSA⁴. Para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las dimensiones y sus indicadores:

1) Potencial Humano. Constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto pequeños como grandes, las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos, que conforman la organización, y ésta sirve para alcanzar sus objetivos. Sus indicadores son:

- * **Liderazgo:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido. Pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.
- **Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas

- **Recompensa:** Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien Se le impulsa mejorar en el mediano plazo
- **Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

2) Diseño organizacional (Estructura): Las organizaciones son un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas, En el aspecto de coordinación consciente de ésta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una Jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización. Entre sus indicadores se consideran:

- **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La

medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre informal e inestructurado.

- **Toma de decisiones:** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.
- **Comunicación organizacional:** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
- **Remuneración:** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los profesionales de salud.

3) Cultura de la Organización. Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que

entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio. Sus indicadores son:

- **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la Organización.
- **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo, en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
- **Motivación:** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

c. El Hospital Domingo Olavegoya.

En el año 1916, muere Domingo Olavegoya Yriarte y su albacea, al cumplir su voluntad testamentaria, hizo entrega de 100,000 soles para la construcción del sanatorio como una contribución al tratamiento de la tuberculosis y como un homenaje a su sobrina Leonor a quién quería sobremanera, deseando que en el futuro los enfermos de TBC no sufran los momentos que la familia Olavegoya vivió con su ser querido,

sugiriendo que se construya en Jauja. Cosa que así se hizo y la obra empezó a construirse el año 1918. Terminándose el año 1920, con 2 Pabellones: Santa Elisa y Santo Domingo. El nombre del

Sanatorio Olavegoya se debe a la propuesta del Dr. Pérez Aranibar, quién era muy allegado a la familia. Como quiera que los recursos eran escasos, los pacientes deberían abonar ciertos montos para su tratamiento, habiéndose habilitado menores pabellones para pacientes de precarios ingresos. El terreno en el que se construyó el edificio era de propiedad de las Hermanas de la Caridad, habiéndose finalmente confiado a esta congregación la atención de los pacientes. Como quiera que la donación de Domingo Olavegoya fue determinante para la construcción, pero insuficiente con todos los gastos, su viuda María Lacroix, entregaría instrumentos, camas y equipos médicos para la adecuada atención de los enfermos, con lo que la donación de este filántropo limeño fue completa.

En 1922, se abrió las puertas del Sanatorio Olavegoya, siendo su primer director el doctor Alfonso de las Casas y su asistente el interno don Augusto Gamarra.

2.5 Definición de términos básicos

a) Autoestima. La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de

comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos

- b) Clima organizacional.** Percepciones colectivas e individuales que tienen los profesionales de salud sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial.
- c) Creatividad.** La creatividad es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales.
- d) Comunicación afectiva.** la comunicación afectiva como el medio por el cual la persona, emite y recibe información interactuando con otras personas, por medio de palabras habladas, escritas, gestos, miradas que denotan su afectividad, creando así una capacidad de intercambio de información
- e) Cultura de la organización.** Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen.
- f) Diseño organizacional.** Las organizaciones son un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas.

- g) Equilibrio.** Capacidad de motivarse a sí mismo, de mantener el empeño en las tareas emprendidas, de superar las frustraciones, de regular el sentido interno, de diferir momentáneamente las gratificaciones, de evitar el sufrimiento afecte la propia racionalidad, de confiar en los demás y empatizar con ellos.
- h) Liderazgo.** Es la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial, dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo productivo, en el mundo globalizado y en el área del conocimiento pocos negarían que el liderazgo es importante en la gestión educativa.
- i) Potencial humano.** Constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto pequeños las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos, que conforman la organización, y ésta sirve para alcanzar sus objetivos.
- j) Trabajo en equipo.** Un equipo de trabajo está compuesto por un conjunto de individuos que cooperan para lograr un sólo resultado general, la división del esfuerzo se enlaza en un único resultado coordinado, donde el total es más y diferente que la suma de sus partes individuales.
- k) Visión.** la visión se realiza formulando una imagen ideal del proyecto y poniéndola por escrito, a fin de crear el sueño (compartido por todos los que tomen parte en la iniciativa) de lo que debe ser en el futuro la empresa.

III. VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1. Definición de las variables

Variable 1: Liderazgo; Un líder es una persona con características que influyen y dan crédito a escuchar la voz y la opinión de un grupo. Este líder debe ser proactivo, decidido y con gran capacidad de mover masas para lograr un objetivo en común. Fishman D¹³.

Variable 2: Clima organizacional; Clima organizacional, es el conjunto de características permanentes, que describen una organización, la distinguen de otro e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Robbins S².

3.2. Operacionalización de variables.

La Operacionalización de las variables es el procedimiento empírico que permite la obtención de datos de la realidad para verificar las hipótesis y solucionar el problema. Velásquez A. y Rey N¹⁷.

Variable (1): liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Un líder es una persona con características que influyen y dan crédito a escuchar la voz y la opinión de un grupo. Este líder debe ser proactivo, decidido y con gran capacidad de mover masas para lograr un objetivo en común. Fishman D ¹³	El liderazgo está conformado por la autoestima, visión, realidad, equilibrio, Comunicación afectiva y trabajo en equipo de las personas.	Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> - Acepta decisiones de grupo con facilidad - Soluciona problemas acertadamente - Mejora los trabajos oportunamente 	Escala ordinal
			Visión	<ul style="list-style-type: none"> - Plantea ideas nuevas de trabajo con seguridad - Iniciativa de trabajo con emprendimiento - Realiza actividades en un buen ambiente de trabajo 	
			Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza actividades en un determinado tiempo - Realiza el trabajo correctamente 	
			Equilibrio	<ul style="list-style-type: none"> - Sugiere normas a sus compañeros oportunamente - Plante soluciones de problemas acertadamente 	
			Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa opiniones fácilmente - Transmite conocimientos en forma clara - Tiene capacidad de escucha empáticamente 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Soluciona problemas presentados acertadamente - Acepta críticas positivamente - Enfoca los conflictos sobre las ideas oportunamente 	

Fuente: Fishman D¹³.

Variable (2); Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Clima organizacional, es el conjunto de Características, rasgos permanentes, que describen a una organización que la distinguen de otro e influyen en la forma de actuar de las personas que la conforman. Robbins S ²	El clima son las características del potencial humano, diseño organizacional, Cultura de la organización.	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> - Lidera los trabajos coordinadamente - Realiza innovaciones constantemente - Realiza recompensas a los cambios acertadamente - Implementa confort en el área constantemente 	Escala ordinal
			Diseño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeña las funciones constantemente - Toma decisiones pertinentes - Aplica la comunicación asertivamente 	
			Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Motiva la identificación permanentemente - Supera los conflictos acertadamente - Motiva el desempeño permanentes 	

Fuente: Adaptado y aplicado por el Ministerio de Salud MINSA⁴, "Plan de clima organizacional 2008 – 2011".

3.3. Hipótesis general e hipótesis específica

A. Hipótesis general

El liderazgo tiene relación significativa con el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

B. Hipótesis específicas

- a) El liderazgo tiene relación significativa con el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.
- b) El liderazgo tiene relación significativa con el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.
- c) El liderazgo tiene relación significativa con la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación:

Según su finalidad: La presente investigación es de nivel aplicada, porque nos lleva a nuevas leyes, nuevos principios, y optimiza, en base a los resultados, el mejoramiento del clima organizacional.

Según su carácter: Es una investigación correlacional porque no solamente mide las variables de estudio sino las comparo y correlaciono entre ellas para explicar dichos fenómenos.

Según su naturaleza: Es una investigación cuantitativa porque se centro fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utilizo la metodología empírico analítico y utilizo las pruebas estadísticas para el análisis de datos.

Según el alcance temporal: Es una investigación transversal porque el recojo de información se hizo en un solo momento. Landeau R²¹

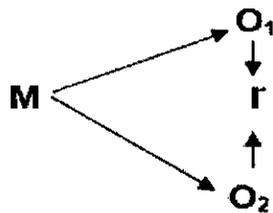
4.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es el plan o estrategia proyectada para dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio, validar o rechazar las hipótesis y resolver así el problema de investigación definido.

Rodríguez G. y Valldeoriola R¹⁹.

Por tanto, el diseño del presente trabajo de investigación es Descriptivo – Correlacional, porque hemos correlacionado dos variables de estudio en una muestra específica, es Descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. Hernández S. et al.²²

La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Hernández S. et al.²² El esquema que le corresponde a este diseño es el siguiente:



Donde:

M = Profesionales de la salud del servicio de centro quirúrgico – HDO.

O_1 = Es la valoración de la variable Liderazgo O_2 = Es la valoración de la variable clima organizacional $r =$ Relación de variables

4.3. Población y muestra.

A. Población.

La población de estudio fue en total de 30 profesionales de la salud que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya – Jauja.

Cuadro N° 01

Población de profesionales de la salud que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya – Jauja

PROFESIONALES DE SALUD	SEXO		TOTAL
	V	M	
	8	22	30
TOTAL	8	22	30

Fuente: ORH-2016.

B. Muestra:

La muestra de estudio fue censal porque se tomó el total de profesionales de la salud que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya – Jauja.

Cuadro N° 02

Muestra de profesionales de la salud que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya – Jauja

PROFESIONALES DE SALUD	SEXO		TOTAL
	V	M	
	8	22	30
TOTAL	8	22	30

Fuente: ORH-2016.

4.4 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A. Técnicas de recolección de datos. Para el desarrollo de esta

Investigación se utilizó la técnica de la encuesta, lo cual nos permitió el recojo de la información necesaria. Según manifiesta que Sánchez C. y Reyes M¹⁶, las técnicas de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos del estudio.

B. Instrumentos de recolección de datos. El instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información. Pino R²⁰, por lo que en la presente investigación se utilizó el instrumento de cuestionario de preguntas, para las dos variables, haciendo uso de la escala de Likert.

Cuestionario de liderazgo.

El instrumento fue aplicado por Aliaga R. en su trabajo de investigación titulado Liderazgo y clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo – 2015, donde consideró que el liderazgo está compuesto por los elementos de: Autoestima, visión, creatividad, equilibrio, comunicación afectiva, trabajo en equipo.

Instrumento de investigación

Nombre : Cuestionario de liderazgo

Autor : Aplicado por Aliaga R²³, adaptado de Fischman D. El camino del líder. Lima, Perú. Universidad de Ciencias Aplicadas, 2013.

Ámbito de aplicación : Trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo.

Dimensiones : Autoestima, Visión, Creatividad, Equilibrio, Comunicación efectiva, Trabajo en equipo.

Items

: El cuestionario consta de 30 ítems, de los cuales 5 ítems hacen referencia a la autoestima, 5 ítems a la visión, 5 ítems a la creatividad, 5 ítems al equilibrio, 5 ítems a la comunicación afectiva y 5 al trabajo en equipo.

Administración : La aplicación de la encuesta fue de forma individual a cada trabajador, aproximadamente 30 minutos.

Aspectos que evalúa : Liderazgo

Técnica : Empleada la técnica de elección forzada: Nunca, a veces, siempre

Confiabilidad del instrumento: Aplicó el método coeficiente alfa de cronbach, con una prueba piloto en 90 trabajadores, obteniéndose un valor de 0,8544, significando que el instrumento es de excelente confiabilidad

Valides del instrumento: La validación lo realizo por juicio de experto, habiéndose obtenido Siempre lo que significa que el instrumento tiene relación entre la variable y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador, relación entre el indicador y elites, relación entre los ítems y la opción de respuesta, por lo que es factible su aplicación.

De acuerdo al puntaje obtenido y la Baremación establecida, la percepción del liderazgo se se ubica en:

Intervalo	Nivel	Descripción
[30 - 50 >	Malo	Cuando el trabajador evidencia dificultades en el liderazgo
[50 - 70 >	Regular	Cuando el trabajador está cumpliendo con el tipo de liderazgo, pero con ciertas dificultades
[70 - 90]	Bueno	Cuando el docente evidencia el liderazgo

Cuestionario de clima organizacional.

El instrumento fue aplicado por Aliaga R. en su trabajo de investigación, donde considero que la cultura organizacional estuvo compuesta por los elementos de: potencial humano, diseño Organizacional y cultura de la organización.

Instrumento de investigación

Nombre : Cuestionario de clima organizacional
Autor : Aplicado por Aliaga R²³, versión adaptada del
Ministerio de Salud MINSA, "Plan de clima
organizacional 2008 – 2011".

Ámbito de aplicación : Trabajadores del Centro de Salud de Chilca,
Huancayo.

Dimensiones : Potencial humano, Diseño Organizacional,
Cultura de la organización.

Administración : La aplicación de la encuesta es de forma
individual a cada trabajador, aproximadamente
30 minutos.

Aspectos que evalúa : Clima organizacional
Técnica : Empleo la técnica de elección forzada: Nunca, a
veces siempre

Items : El cuestionario consta de 30 ítems, de los cuales
10

ítems harán referencia al potencial humano, 10 ítems al diseño organizacional y 10 ítems hacen referencia a la cultura de la organización.

Confiabilidad del instrumento: Aplicó el método coeficiente alfa de cronbach, con una prueba piloto en 30 trabajadores, obteniéndose un valor de 0,8274, lo que significa que el instrumento es de excelente confiabilidad

Valides del instrumeto: La validación lo realizo por juicio de experto, habiéndose obtenido Siempre lo que significa que el instrumento tiene relación entre la variable y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador, relación entre el indicador y elites, relación entre los ítems y la opción de respuesta, por lo que es factible su aplicación.

De acuerdo al puntaje obtenido y la Baremación establecida, la percepción del clima organizacional se ubica en:

Intervalo	Nivel	Descripción
[30 - 50 >	Deficiente	Cuando se percibe dificultades en el clima organizacional entre los profesionales de salud
[50 - 70 >	Regular	Cuando el clima organizacional se encuentra estable, pero con ciertas dificultades
[70 - 90]	Bueno	Cuando se percibe un buen clima entre los profesionales de salud

4.5 . Procedimiento de recolección de datos.

El procedimiento realizado fue lo siguiente:

Primero: Se diseñó el instrumento de recolección de datos para valorar las condiciones de trabajo sobre el liderazgo

Segundo: Se realizó las coordinaciones con el Director de la institución, Jefe de Departamento y con la Jefa del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya - Jauja

Tercero: Se tomo los instrumentos de liderazgo y clima organizacional validado y hallado la confiabilidad aplicada en nuestro medio.

Cuarto: Se prepararon los datos para su procesamiento a través de la codificación y tabulación en una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel.

Quinto: Se aplicaron los instrumentos en los profesionales de salud del servicio de Centro Quirúrgico – Hospital Domingo Olavegoya.

Sexto: Se codificaron y tabularon los datos en frecuencias y se diseñarán gráficos empleando el software Microsoft Excel y SPSS.

Séptimo: Se halló la correlación por el método de R de Spearman de acuerdo a los objetivos planteados y se realizó la prueba de las hipótesis.

4.6. Procedimiento estadístico y análisis de datos.

El método que se utilizó para el análisis de datos fue el método estadístico, el método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

De acuerdo a nuestros objetivos empleamos la estadística descriptiva y estadística inferencial.

Estadística Descriptiva: En la presentación de datos del presente trabajo de investigación se utilizó tablas de distribución de frecuencia, gráfico de barras. Los resultados fueron analizados con el programa Excel.

Estadística Inferencial: Para la Contrastación de Hipótesis se empleó el nivel de significancia obtenido de la correlación de Rho de Spearman, Para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS v22.

La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las Tesis citadas en los antecedentes y con los planteamientos del marco teórico.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

V. RESULTADOS

En el presente capítulo se proporciona los resultados estadísticos de cada variable, liderazgo, clima organizacional y en cada dimensión. Luego de ello la verificación de la hipótesis general y los específicos. Este proceso estadístico se llevó a cabo empleando el programa Excel 2013 y SPSS V. 22.

Como los datos son ordinales, esto se llevó a que sean datos de intervalo. Podemos mencionar que Kerlinger S. y Lee H.²⁴, de puntuación sumada (un tipo de las cuales se denomina escala de tipo Likert), las puntuaciones de los reactivos de dicha escala se suman, o se suman y promedian, para producir una puntuación de actitud del individuo.

5.1. Resultados descriptivos de la variable 1: liderazgo

A. Resultados descriptivos de la dimensión 1: Autoestima

A continuación, se presenta el consolidado de la dimensión autoestima variable liderazgo, aplicada a los 30 Profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.1; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 5 preguntas sobre la dimensión autoestima, 5 presentan un nivel malo de autoestima, 14 presentan un nivel regular de autoestima y 05 presentan un nivel bueno de autoestima, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.1 se observa que el 16,67% de profesionales de salud presentan un nivel malo de autoestima, 46,67% de profesionales de salud presentan un nivel regular de autoestima y 36,67% presentan un nivel bueno de autoestima, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

B. Resultados descriptivos de la dimensión 2: Visión

A continuación, se presenta el consolidado de la dimensión visión de la variable liderazgo, aplicada a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.2; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 5 preguntas sobre la dimensión visión, 04 presentan un nivel malo de visión, 16 presentan un nivel regular de visión y 10 presentan un nivel bueno de visión, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.2 se observa que el 13,3% de profesionales de salud presentan un nivel malo de visión, 53,33% de profesionales de salud presentan un nivel regular de visión y 33,33% presentan un nivel bueno de visión, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

C. Resultados descriptivos de la dimensión 3: Creatividad

A continuación, se presenta el consolidado de la dimensión creatividad de la variable liderazgo, aplicada a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.3; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 5 preguntas sobre la dimensión creatividad, 5 presentan un nivel malo de creatividad, 8 presentan un nivel regular de creatividad y 17 presentan un nivel bueno de creatividad, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.3 se observa que el 16,67% de profesionales de salud presentan un nivel malo de creatividad, 26,67% de profesionales de salud presentan un nivel regular de creatividad y 56,67% presentan un nivel bueno de creatividad, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

D. Resultados descriptivos de la dimensión 3: Equilibrio

A continuación, se presenta el consolidado de la dimensión equilibrio de la variable liderazgo, aplicada a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.4; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 5 preguntas sobre la dimensión equilibrio, 6

presentan un nivel malo de equilibrio, 8 presentan un nivel regular de equilibrio y 16 presentan un nivel bueno de equilibrio, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.4 se observa que el 20,0% de Profesionales de salud presentan un nivel malo de equilibrio, 26,67% de profesionales de salud presentan un nivel regular de equilibrio y 53,33% presentan un nivel bueno de equilibrio, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya

E. Resultados descriptivos de la dimensión 4: Comunicación efectiva

A continuación, se presenta el consolidado de la dimensión comunicación efectiva de la variable liderazgo, aplicada a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.5; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 5 preguntas sobre la dimensión comunicación efectiva, 3 presentan un nivel malo de comunicación efectiva, 15 presentan un nivel regular de comunicación efectiva y 12 presentan un nivel bueno de comunicación efectiva, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.5 se observa que el 10,0% de profesionales de salud presentan un nivel malo de comunicación

efectiva, 50,0% de profesionales de salud presentan un nivel regular de comunicación efectiva y 40,0% presentan un nivel bueno de comunicación efectiva, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

F. Resultados descriptivos de la dimensión 5: Trabajo en equipo A

continuación, se presenta el consolidado de la dimensión trabajo en equipo de la variable liderazgo, aplicada a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.6; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 5 preguntas sobre la dimensión trabajo en equipo, 8 presentan un nivel malo de trabajo en equipo, 17 presentan un nivel regular de trabajo en equipo y 5 presentan un nivel bueno de trabajo en equipo, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.6 se observa que el 26,67% de profesionales de salud presentan un nivel malo de trabajo en equipo, 56,67% de profesionales de salud presentan un nivel regular de trabajo en equipo y 16,67 % presentan un nivel bueno de trabajo en equipo, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

G. Resultados descriptivos de la variable 1: Liderazgo

A continuación, se presenta el consolidado de la variable liderazgo aplicado a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.7; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 30 preguntas sobre la variable liderazgo, 4 presentan un nivel malo de liderazgo, 18 presentan un nivel regular de liderazgo y 8 presentan un nivel bueno de liderazgo, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya. Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.7 se observa que el 13,33% de profesionales de salud presentan un nivel malo de liderazgo, 60,0% de profesionales de salud presentan un nivel regular de liderazgo y 26,7% presentan un nivel bueno de liderazgo, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

5.2. Resultados descriptivos de la variable 2: Clima organizacional A.

Resultados descriptivos de la dimensión 1: Potencial humano A

A continuación, se presenta el consolidado de la dimensión potencial humano de la variable clima organizacional, aplicada a los 30

Profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.8; se puede visualizar que, de 30 encuestados respecto a 10 preguntas sobre la dimensión potencial

humano, 5 perciben un nivel malo de potencial humano, 20 perciben un nivel regular de potencial humano y 5 perciben un nivel bueno de potencial humano, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.8 se observa que el 16,67% de profesionales de salud perciben un nivel malo de potencial humano, 66,67 % de profesionales de salud perciben un nivel regular de potencial humano y 16,67% perciben un nivel bueno de potencial humano, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

B. Resultados descriptivos de la dimensión 2: Diseño organizacional

A continuación, se presenta el consolidado de la dimensión diseño organizacional de la variable clima organizacional, aplicada a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.1; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 10 preguntas sobre la dimensión diseño organizacional, 6 perciben un nivel malo de diseño organizacional, 19 perciben un nivel regular de diseño organizacional y 5 perciben un nivel bueno de diseño organizacional, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.9 se observa que el 20,0% de

Profesionales de salud perciben un nivel malo de diseño organizacional, 63,33% de profesionales de salud perciben un nivel regular de diseño organizacional y 16,67% perciben un nivel bueno de diseño organizacional, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

C. Resultados descriptivos de la dimensión 3: Cultura de la organización

A continuación, se presenta el consolidado de la dimensión cultura de la organización de la variable clima organizacional, aplicada a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5. 10; se puede visualizar que de 90 encuestados respecto a 10 preguntas sobre la dimensión cultura de la organización, 7 perciben un nivel malo de cultura de la organización, 16 perciben un nivel regular de cultura de la organización y 7 perciben un nivel bueno de cultura de la organización, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5. 10 se observa que el 23,33% de profesionales de salud perciben un nivel malo de cultura de la organización, 53,33% de profesionales de salud perciben un nivel regular de cultura de la organización y 23,33% perciben un nivel bueno

de cultura de la organización, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

D. Resultados descriptivos de la variable 2: Clima organizacional A

continuación, se presenta el consolidado de la dimensión potencial humano de la variable clima organizacional, aplicada a los 30 profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5.11; se puede visualizar que de 30 encuestados respecto a 30 preguntas sobre la variable clima organizacional, 3 perciben un nivel malo el clima organizacional, 22 perciben un nivel regular el clima organizacional y 5 perciben un nivel bueno el clima organizacional, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.11 se observa que el 10,0% de profesionales de salud perciben un nivel malo el clima organizacional, 73,33% de profesionales de salud perciben un nivel regular el clima organizacional y 16,67% perciben un nivel bueno el clima organizacional, en profesionales de salud del servicio del centro quirúrgico del Hospital Domingo Olavegoya.

5.3. Tabla de contingencia entre las variables liderazgo y cultura organizacional.

Del Anexo N° 05, tabla N° 5. 12, se observa que de 5 profesionales de salud que perciben un nivel bueno del clima organizacional, 3 profesionales de salud presentan un nivel bueno de liderazgo, 2 profesionales de salud presenta un nivel regular de liderazgo. De 17 profesionales de salud que perciben un nivel regular del clima organizacional, 2 profesionales de salud presentan un nivel bueno de liderazgo, 16 profesionales de salud presenta un nivel regular de liderazgo y 4 profesionales de salud presentan un nivel malo de liderazgo. De 3 profesionales de salud que perciben un nivel deficiente del clima organizacional, 3 profesionales de salud presentan un nivel bueno de liderazgo.

Del Anexo N° 05, gráfico N° 5.13 se observa que de los 17% de profesionales de salud que perciben un nivel bueno del clima organizacional, 10% profesionales de salud presentan un nivel bueno de liderazgo y 7% profesionales de salud presenta un nivel regular de liderazgo.

De 73% de profesionales de salud que perciben un nivel regular del clima organizacional, 7% de profesionales de salud presentan un nivel bueno de liderazgo, 53% de profesionales de salud presenta un nivel

regular de liderazgo y 13% de profesionales de salud presentan un nivel malo de liderazgo.

De 10% de profesionales de salud que perciben un nivel deficiente del clima organizacional, 10% de profesionales de salud presentan un nivel bueno de liderazgo.

5.4. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis consiste en determinar si la hipótesis es congruente con los datos obtenidos en la muestra. La hipótesis se retiene como un valor aceptable del parámetro si es congruente con los datos. Si no lo es, se rechaza (aunque los datos no se descartan). Para hallar la correlación se hará uso de un estadístico no paramétrico en este caso la Rho de Spearman.

La interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. El valor de (r) de Spearman varía entre $-1 \leq r \leq +1$

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizará el nivel de significación.

Cuadro N° 03

Magnitud de la correlación.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández et. al ²²

A. Verificación de la hipótesis general:

a. Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas

Hipótesis nula (H₀): El liderazgo no tiene relación significativa con el Clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016

Hipótesis alterna (H₁): El liderazgo tiene relación significativa con el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

b. Cálculo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable liderazgo y clima organizacional.

Tabla N° 5.1
Correlación entre la variable liderazgo y clima organizacional

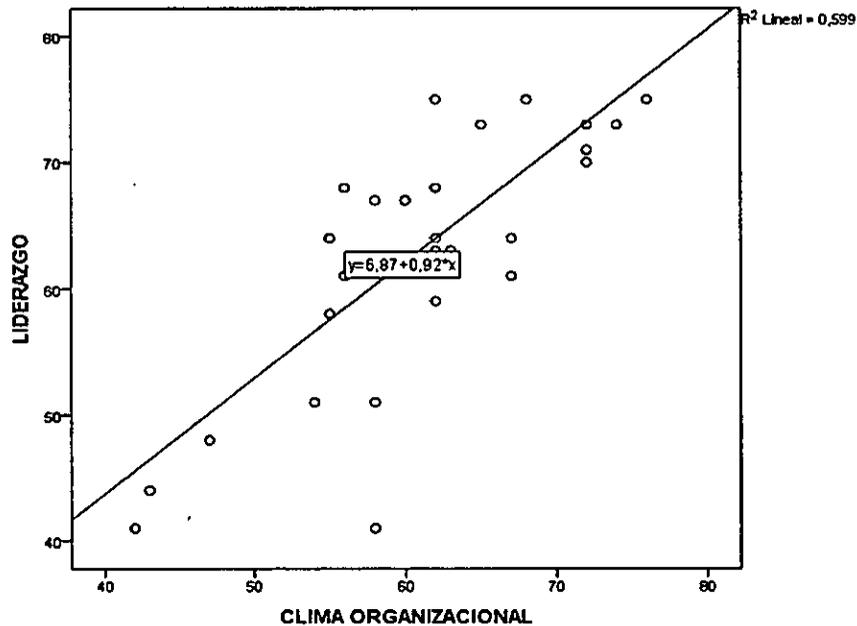
Correlaciones

		LIDERAZGO	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,000
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Grafico N° 5.1

Correlación entre la variable liderazgo y clima organizacional



De los resultados de la tabla N° 5.1 y gráfico N° 5.1, se aprecian en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho de Spearman = 0,721 significa que existe, una correlación positiva media entre las variables liderazgo y clima organizacional, frente al (grado de significación estadística), $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis estadística y rechazamos la hipótesis nula.

c. Conclusión.

Como $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis estadística y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, concluimos que, existe relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico

del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Para un nivel de significancia de 0.05

B. Verificación de la hipótesis específica 1:

a. Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas

Hipótesis nula (Ho): a) El liderazgo no tiene relación significativa con el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

Hipótesis alterna (H1): El liderazgo tiene relación significativa con el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

b. Cálculo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable liderazgo y la dimensión dimensiones potencial humano.

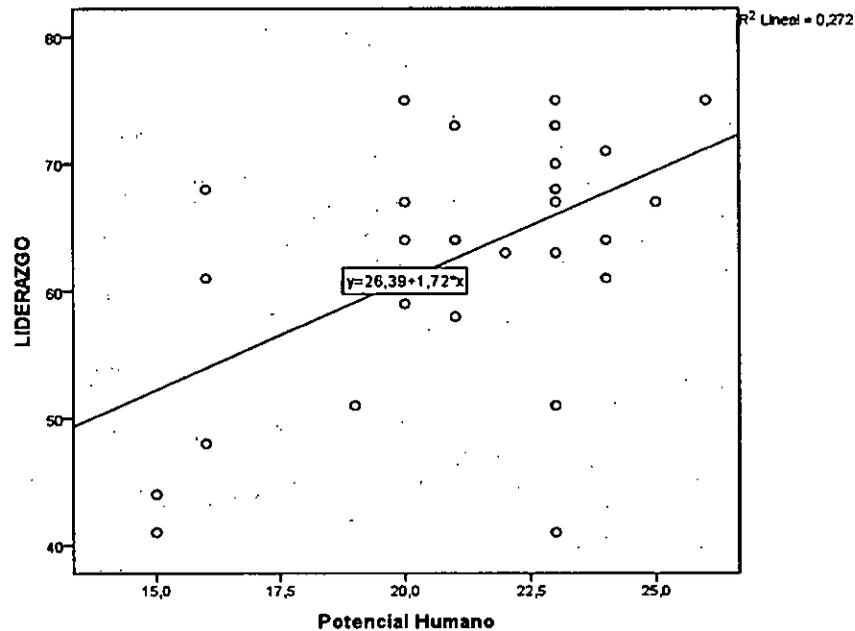
Tabla N° 5.2

Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión potencial humano
Correlaciones

Rho de Spearman	LIDERAZGO	Potencial Humano
	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,428*
	N	30
	Potencial Humano	Coeficiente de correlación
		,428*
		Sig. (bilateral)
		,018
		N
		30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Gráfico N° 5.2
Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión potencial humano



De los resultados de la tabla N° 5.2 y gráfico N° 5.2, se aprecian en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las dimensión liderazgo y la dimensión potencial humano por el Rho de Spearman = 0,428 significa que existe, una correlación positiva débil entre la variable liderazgo y la dimensión potencial humano, frente al (grado de significación estadística), $p < 0,05$ ($0,018 < 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis estadística y rechazamos la hipótesis nula.

c. Conclusión.

Como $p < 0,05$ ($0,018 < 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis estadística y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, concluimos que, existe relación significativa entre el liderazgo y el potencial humano en

profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Para un nivel de significancia de 0.05

C. Verificación de la hipótesis específica 2:

a. Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas

Hipótesis nula (Ho): b) El liderazgo no tiene relación significativa con el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

Hipótesis alterna (H1): El liderazgo tiene relación significativa con el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

b. Cálculo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable liderazgo y la dimensión diseño organizacional.

Tabla N° 5.3

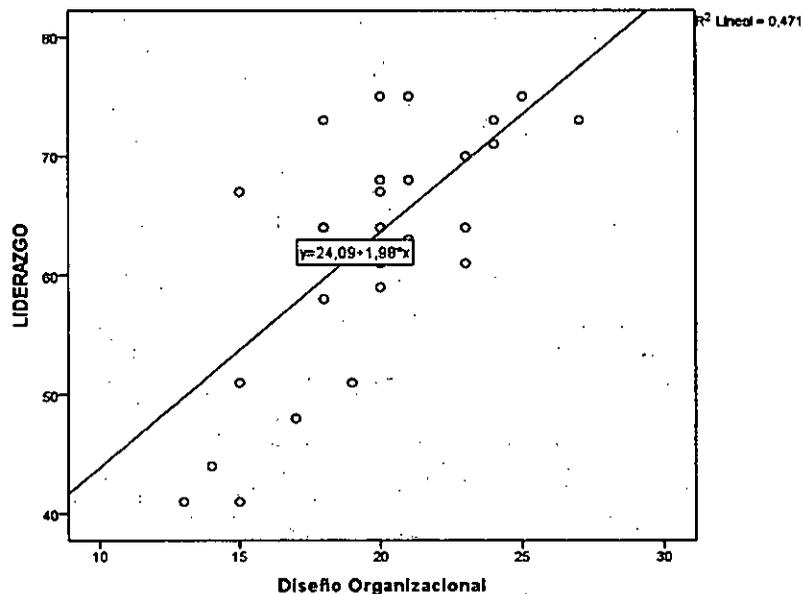
Correlación entre variable liderazgo y dimensión diseño organizacional

Correlaciones

Rho de Spearman	LIDERAZGO		Diseño Organizacional	
		Coeficiente de correlación	1,000	,618**
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	30	30	
	Coeficiente de correlación	,618**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	30	30	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Gráfico N° 5.3
Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión diseño organizacional



De los resultados de la tabla N° 5.3 y gráfico N° 5.3, se aprecian en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión diseño organizacional por el Rho de Spearman = 0,618 significa que existe, una correlación positiva media entre la variable liderazgo y la dimensión diseño organizacional, frente al (grado de significación estadística), $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis estadística y rechazamos la hipótesis nula.

c. Conclusión.

Como $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis estadística y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, concluimos que,

existe relación significativa entre el liderazgo y el diseño organizacional

El liderazgo tiene relación con el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Para un nivel de significancia de 0.05

D. Verificación de la hipótesis específica 3:

a. Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas

Hipótesis nula (H₀): El liderazgo no tiene relación significativa con la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

Hipótesis alterna (H₁): El liderazgo tiene relación significativa con la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.

b. Cálculo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable liderazgo y la dimensión cultura de la organización.

Tabla N° 5.4

Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión cultura de la organización

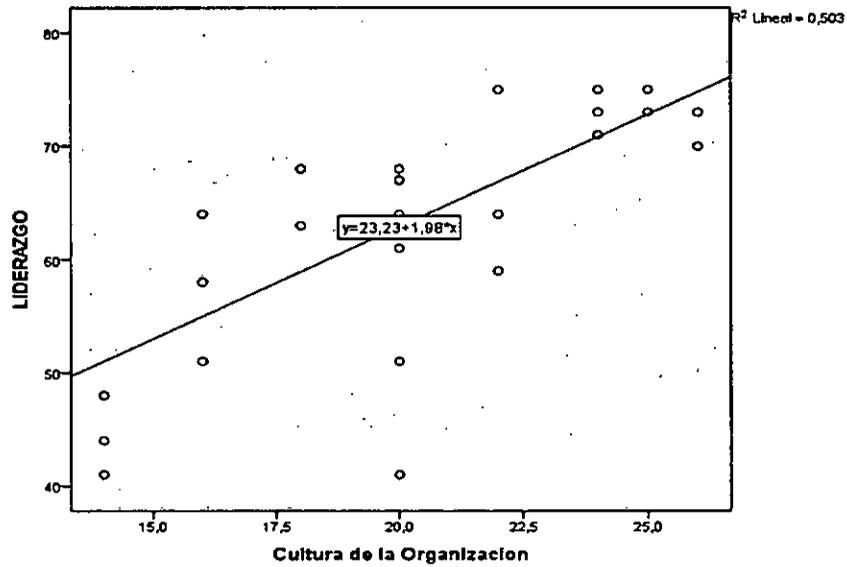
Correlaciones

		LIDERAZGO	Cultura de la Organización	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,709**	
		N	30	
	Cultura de la Organización	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Gráfico N° 5.4

Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión cultura de la organización



De los resultados de la tabla N° 5.4 y gráfico N° 5.4, se aprecian en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre la variable liderazgo y la dimensión cultura de la organización por el Rho de Spearman = 0,709 significa que existe, una correlación positiva media entre la variable liderazgo y la dimensión cultura de la organización, frente al (grado de significación estadística), $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis estadística y rechazamos la hipótesis nula.

c. Conclusión.

Como $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis estadística y rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, concluimos que, existe relación significativa entre el liderazgo y la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Para un nivel de significancia de 0.05.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación de Hipótesis con los resultados

De acuerdo a las hipótesis planteadas y el planteamiento metodológico propuesto, preliminarmente se logró resaltar características básicas tanto del clima organizacional y los proyectos productivos. El estudio que se presenta contiene hallazgos saltantes que consideramos es necesario ahondar en su explicitación para una mejor y cabal comprensión de los mismos

Se planteó como hipótesis general: El liderazgo tiene relación significativa con el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Donde con un con un nivel de significancia de 0,05; $Rho = 0,721$ y $p < 0.05$ ($0,000 < 0,05$). Por tanto, existe relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Lo que nos permite inferir que a mayor liderazgo existirá mejor clima organizacional, o viceversa.

Se planteó como hipótesis específico 1: El liderazgo tiene relación significativa con el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Donde con un con un nivel de significancia de 0,05; $Rho = 0,428$ y $p < 0.05$ ($0,000 < 0,05$). Por tanto, existe relación

significativa entre el liderazgo y el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Lo que nos permite inferir que a mayor liderazgo existía mejor potencial humano, o viceversa.

Se planteó como hipótesis específico 2: El liderazgo tiene relación significativa con el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Donde con un con un nivel de significancia de 0,05; $Rho = 0,618$ y $p < 0.05$ ($0,000 < 0,05$). Por tanto, existe relación significativa entre el liderazgo y el diseño organizacional El liderazgo tiene relación con el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Lo que nos permite inferir que a mayor liderazgo existirá mejor diseño organizacional, o viceversa.

Se planteó como hipótesis específico 3: El liderazgo tiene relación significativa con la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Donde con un con un nivel de significancia de 0,05; $Rho = 0,709$ y $p < 0.05$ ($0,000 < 0,05$). Por tanto, existe relación significativa entre el liderazgo y la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Lo que nos permite

inferir que a mayor liderazgo existirá mejor cultura de la organización, o viceversa

6.2. Contratación de resultados con otros estudios similares Con respecto a los resultados de la hipótesis general, se puede contrastar con los resultados de otros investigadores que llegan a los mismos resultados que la nuestra donde: Cortés J⁸, (2009) "Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009", obtuvo las siguientes conclusiones: - El clima organizacional general en el hospital Dr. Luis F. Nachón es no satisfactorio. - En lo referente a liderazgo se concluye lo siguiente: Que existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal; que la distribución del trabajo es organizada. Que hay claridad en la distribución de las funciones, conocimiento en las metas de las áreas de trabajo, además de que si existe un conocimiento del porqué de los trabajos que se realizan. - De la reciprocidad se concluye lo siguiente: El personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional de ellos. El personal considera que no hay retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales. Que las promociones carecen de objetividad. No existe distribución equitativa de las oportunidades de capacitación. El personal considera que responden con trabajo. Responsable para el logro de los objetivos de la institución. Que existe preocupación por el prestigio del hospital, respeto en trato con los

usuarios y defienden la imagen del servicio. - De la motivación, se concluye en lo siguiente: Prevalece una sensación orgullo de pertenencia. Existe libertad de acción para la realización de su trabajo. El personal se siente realizado profesionalmente. No existe un reconocimiento por el buen desempeño del personal. Las autoridades no favorecen la iniciativa de los. Las condiciones de trabajo no son buenas y no hay preocupación por mejorarlas. - De la participación, se concluye en lo siguiente: Ni existe participación entre los diferentes departamentos para el logro de los objetivos, ni un buen espíritu de equipo. En las variables de liderazgo y participación todo el personal se expresa una percepción del CO no satisfactorio. En la variable de reciprocidad el personal que presentó mayor insatisfacción fue el de enfermería. En la variable de motivación el personal que presentó mayor insatisfacción fue el administrativo.

Estos resultados los contrastamos con las afirmaciones de Adair J. (8), quien sostiene que un líder no es una persona que se caracterice por ningún conjunto particular y congruente de rasgos de personalidad, no obstante, se debe evitar deducir a partir de descubrimientos negativos, conclusiones falsas como esta de la personalidad y el carácter del líder no importan. Así mismo Brunet L¹⁴, concluye que el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo que pueden

constituir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo, en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico.

El resultado encontrado por el investigador fue: el mayor porcentaje de los profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya, presentan un nivel regular de liderazgo, esto se debe a que el liderazgo En primer término involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo, dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurran el proceso de liderazgo; si no hubiera a quién manda, las cualidades de liderazgo del gerente serían irrelevantes. En segundo, el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder. El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores. El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 1, se puede contrastar con otros investigadores quienes llegan a los mismos resultados que la nuestra donde: Pardo C⁹, Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena. Llegando a las conclusiones: El estudio mostró las principales debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones de las variables de liderazgo personal e interpersonal. Las debilidades observadas en las características del liderazgo personal de los Coordinadores de enfermería se hallaron en el manejo del control de ego, en el equilibrio, afrontamiento productivo y las debilidades más significativas se encontraron en la poca habilidad para hacerse responsables por su crecimiento personal, aceptar desafíos y fomentar hábitos como la disciplina, de perseverancia y de compromiso hacia metas que permitan su crecimiento profesional.

En los profesionales en enfermería la principal debilidad se relacionó con la característica de responsabilidad, que al igual que los coordinadores que dificulta el crecimiento personal y profesional de los individuos. Cabe resaltar que las fortalezas más significativas en estos profesionales en enfermería se evidenciaron en las dimensiones del liderazgo personal, en donde se resalta el control del ego y el manejo del equilibrio orgánico, espiritual y mental.

Los Coordinadores de enfermería demostraron sus fortalezas en las características del liderazgo interpersonal, se observó mayor habilidad para tener metas claras y asignar prioridades en el equipo de trabajo. Las debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones del liderazgo personal e interpersonal reflejan el aporte que hace cada persona a la organización, al equipo de trabajo y a su crecimiento personal.

Así mismo con la conceptualización de Schein E¹⁵, define a un Líder como una persona con un gran número de características deseables de personalidad y carácter. Los líderes poseen cualidades que los diferencian de sus seguidores afirma también que el liderazgo puede emerger de cualquier persona en el centro de trabajo no se ve como una cualidad que proviene del cargo o persona específica más bien se deriva del contexto y de las ideas de los propios individuos que se influyen mutuamente. Así mismo MINSA⁴, Enuncia que el potencial humano. Constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tantos pequeños como grandes, las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos, que conforman la organización, y ésta sirve para alcanzar sus objetivos

El resultado encontrado por el investigador fue: La mayoría de profesionales perciben un nivel regular de potencial humano, profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico

del hospital Domingo Olavegoya. Esto significa que hay que mejorar el potencial humano en la innovación, confort y la recompensa hacia los trabajadores para que pueda existir un buen clima organizacional. Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 2, se puede contrastar con los resultados de Lo que podemos corroborar con la conceptualización de Robbins S², quienes nos manifiestan que el liderazgo de creación de estructuras se caracteriza por una activa planeación, organización, control y coordinación de las labores de los subordinados. Junto con la aceptación de los supuestos de la teoría y, es un, liderazgo centrado en la producción y que es una forma de gestión que establece normas, organiza y vigila estrechamente el trabajo de los empleados, el cumplimiento de los programas de producción y estimula el logro de resultados. Son conductas representativas de este estilo: La dignación a los empleados de tareas particulares: El establecimiento de normas de desempeño laboral, Información a los empleados de los requerimientos de sus labores, La programación del trabajo de los empleados y El aliento del uso de procedimientos uniformes.

Así mismo MINSA⁴. Enuncia que el diseño organizacional (Estructura) son un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas, En el aspecto de coordinación consciente de ésta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo

común, la división del trabajo y una Jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización

El resultado encontrado por el investigador fue: la mayoría de profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya; perciben un nivel regular de diseño organizacional. Esto debe a que los trabajadores no están teniendo un manejo eficaz del sentido de las comunicaciones

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica 3. Se puede corroborar con la conceptualización: MINSA⁴, Enuncia que la cultura de la organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio

El resultado encontrado por el investigador fue: La mayoría de profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya; perciben un nivel regular de cultura, esto significa que los trabajadores necesitan mejorar en los sentimientos de pertenencia a la organización, colaboración entre los trabajadores para mejorar la cultura de la organización.

VII. CONCLUSIONES

- a. Se ha determinado según los resultados que existe relación significativa positiva media entre el liderazgo y clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Para un nivel de significancia de 0.05, con un nivel de significancia de 0,05; $Rho = 0,721$ y $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Lo que permite afirmar que a mayor liderazgo mejor clima organizacional, o viceversa.
- b. Se ha determinado que existe relación significativa positiva débil entre el liderazgo y el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Para un nivel de significancia de 0.05, $Rho = 0,428$ y $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
- c. Se ha determinado que, existe relación significativa positiva media entre el liderazgo y el diseño organizacional El liderazgo tiene relación con el diseño organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Para un nivel de significancia de 0.05, $Rho = 0,618$ y $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
- d. Se ha determinado que existe relación significativa positiva media entre el liderazgo y la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016. Para un nivel de significancia de 0.05, $Rho = 0,709$ y $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

VIII. RECOMENDACIONES

- a. Se recomienda al personal Directivo del hospital Domingo Olavegoya Jauja, planificar, organizar, desarrollar talleres de liderazgo basadas en los principios teóricos y prácticos del buen desempeño y mejorar el liderazgo de los trabajadores, a fin de fortalecer su desempeño actual para enfrentar con éxito las exigencias del entorno.
- b. El personal Directivo del hospital Domingo Olavegoya Jauja, debe tener en cuenta que la mayor motivación que puede recibir un trabajador, se manifiesta en el momento que es tomado en cuenta y recibe la oportunidad de desarrollar su potencial de creatividad, de auto realizarse dentro de su ambiente de trabajo, para ello la autoridad debe propiciar una comunicación asertiva y una relación personal abierta y amistosa. De esa forma estará formando al interior de su organización
- c. El personal Directivo del hospital Domingo Olavegoya Jauja debe elaborar, incrementar y ejecutar programas para el mejoramiento del clima organizacional, con la intención de proporcionar las herramientas básicas para la buena práctica de un clima favorable y buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de salud del Centro Quirúrgico.

d. Los trabajadores del hospital Domingo Olavegoya Jauja, deben mantener una comunicación horizontal a fin de que puedan compartir sus experiencias y tomar las decisiones teniendo en cuenta la mayor cantidad de información con la cual pueden soportar sus decisiones y sus posibilidades de éxito también aumentan, ya que estamos viviendo en la era de las comunicaciones.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. VILELA, M. J. Rol de las enfermeras supervisoras en el hospital gineceo obstétrico "Enrique C. Sotomayor". Guayaquil, julio del 2012.
2. ROBBINS, S. P. Comportamiento organizacional. (13ª. edic.). Editorial Prentice Hall. México. 2009.
3. ALVAREZ, V. S. La cultura y clima organizacional como factores relevantes a la eficacia del Instituto de Oftalmología agosto 2001.
4. MINISTERIO DE SALUD. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 468-2011MINSa. Aprueba el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02", (2011).
5. ARROYO, J. HARTZ, J. LAU, M. Recursos humanos en salud de Perú: segundo informe al país. Nuevos elementos para la toma de decisiones y políticas públicas. (2001) [en línea] disponible en:
www.minsa.gob.pe/.../Recursos%20Humanos%20de%20Salud%20en%20 [Consultado el 22 de setiembre de 2015]
6. CHIAVENATO, I. Introducción a la Teoría General de la Administración. (7ma. Ed.). Colombia: Mc Graw Hill. 2006,
7. ARAUJO, M. NARVAEZ, E. QUINTANA, M. Liderazgo del Profesional de Enfermería en los Programas de Prevención y Promoción de La ESE Facultad de ciencias de la salud. Programa de Enfermería,

- Corporación Universitaria Rafael Núñez. Cartagena de india D. T. y C. 2013.
8. CORTÉS, J. Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009, Tesis que para obtener el grado de: Maestra en Salud Pública. Instituto de Salud Pública. Universidad Veracruzana. 2009.
 9. PARDO, C. Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena. Tesis para optar el título de Magister en enfermería con énfasis en Gerencia en servicios de salud. Convenio Universidad Nacional Universidad de Cartagena. Universidad Nacional de Colombia. 2011.
 10. NUREÑA, L. Liderazgo que ejerce la enfermería en el fomento de la salud familiar para el desarrollo comunitario. Valle hermoso - monsefú.2010.
Facultad de Enfermería, Universidad Santo Toribio de Mogrobejo. Chiclayo Perú. 2012.
 11. ALVARADO, C. Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de Salud del Centro Médico Naval. Para optar El Grado Académico de Magíster en Economía con Mención en Economía y Gestión de la Salud. Facultad de Educación

- Unidad de Postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. 2014.
12. VÁSQUEZ, M. Factores de la motivación que influyen en el Comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. Tesis para optar el grado académico de magíster en enfermería. Escuela de postgrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. 2013.
 13. FISCHMAN, D. El líder transformador. Lima, Perú. Universidad de Ciencias Aplicadas. 2007.
 14. BRUNET, L. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Editorial Trillas. 2006.
 15. SCHEIN, E. Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad 1992
 16. SÁNCHEZ, C. HUGO & REYES, M. C. Metodología de la Investigación Científica. (4ta. Edición). Lima Perú: Editorial Visión Universitaria. 2006.
 17. VELÁSQUEZ, A. & REY, N. Metodología de la investigación científica. (1ª Edic.). Edit. San Marcos E.I.R.L. Lima Perú. 2007.
 18. MEJÍA, E. Técnicas e instrumentos de investigación. (1ra. Edic.). Lima Perú, UNMSM. 2005.

19. RODRÍGUEZ, G. & VALLDEORIOLA, R. Metodología de la investigación científica. Lima, Perú. 2008.
20. PINO, R. Metodología de la investigación (1ª Edic.). Edit. San Marcos E.I.R.L. Lima Perú. 2007.
21. LANDEAU, R. Elaboración de trabajos de investigación. 1ra. Edic. Editorial Alfa Venezuela. 2007.
22. HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. & BAPTISTA, P. Metodología de la Investigación Científica. (6ª. edic.) México: McGraw- Hill. 2014.
23. ALIAGA, K. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo – 2015. Tesis para optar el grado académico de magíster en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. 2015.
24. KERLINGER, F. N. & LEE, H. B. Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill. 2002.

ANEXOS

ANEXO N° 01 Matriz de Consistencia

TITULO: Liderazgo y clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de Centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El liderazgo tiene relación significativa con el clima organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.</p>	<p>V1 : Liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Creatividad • Equilibrio • Comunicación efectiva • Trabajo en equipo 	<p>-Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>-Nivel de Investigación: No experimental</p> <p>-Diseño: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div>
<p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre liderazgo y potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016?</p> <p>b) ¿De que manera el liderazgo se relaciona con el diseño organizacional en profesionales de salud</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.</p> <p>b) Describir la relación que existe entre el liderazgo y el diseño organizacional en profesionales de salud</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) El liderazgo tiene relación significativa con el potencial humano en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.</p> <p>b) El liderazgo tiene relación significativa con el diseño</p>	<p>V2: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano. • Diseño Organizacional • Cultura de la organización 	<p>Dónde:</p> <p>M = Muestra de estudio</p> <p>O1 =Observación de la variable liderazgo.</p> <p>O2= Observación de la variable clima organizacional</p> <p>r = Correlación de ambas variables</p> <p>□ Población: La población está conformada por 30 profesionales de salud que laboran en el</p>

<p>que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016?</p>	<p>que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.</p> <p>c) Identificar la relación que existe entre el liderazgo y la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.</p>	<p>organizacional en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.</p> <p>c) El liderazgo tiene relación significativa con la cultura de la organización en profesionales de salud que laboran en el servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016.</p>		<p>servicio de centro quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya Jauja – 2016</p> <p>□ Muestra: La muestra de estudio fue censal porque se tomó el 100% de la población.</p> <p>□ Técnicas e instrumentos de investigación: Técnica: Encuesta para cada variable Instrumento: Cuestionario de liderazgo y clima organizacional.</p>
---	--	---	--	--

ANEXO N° 02
INSTRUMENTO N° 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL	LIDERAZGO
-----------------------------------	------------------

I. INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el LIDERAZGO que se identifica en el Servicio De Centro Quirúrgico Del Hospital Domingo Olavegoya. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

II. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo: _____

III. INDICACIONES:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

N°	ITEMS	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
AUTOESTIMA				
1	Puedo tomar una decisión fácilmente			
2	Me aceptan fácilmente en un grupo			
3	Generalmente los problemas me afectan muy poco			
4	Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas			
5	Estoy haciendo el mejor trabajo que puedo			
VISIÓN				
6	Realizarme profesionalmente en la unidad clínica me hace sentir bien			
7	Sugiere usted nuevas ideas en su grupo de trabajo			
8	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.			
9	Sus compañeros lo eligen como líder para dirigir actividades en grupo			
10	En la organización hay un buen ambiente de trabajo			
CREATIVIDAD				
11	Le agrada organizar actividades nuevas.			
12	Entrega sus actividades asignadas en el tiempo estipulado'			
13	Das importancia de lo que piensen negativamente los demás de ti			
14	Consta con el material y equipo necesario para realizar un trabajo de manera correcta			
15	Me gustan los trabajos en que debo influir sobre otras personas			
EQUILIBRIO				
16	Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.			
17	Hace sugerencias a sus compañeros.			

18	Te sientes seguro de las decisiones que tomas en determinadas situaciones			
19	Es usted capaz de plantear soluciones alcanzables a los problemas presentados			
20	Tiene en cuenta inquietudes y opiniones de sus compañeros			
COMUNICACIÓN EFECTIVA				
21	Es de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente			
22	Tiene la capacidad de expresarse en público de forma fluida y persuasiva			
23	Puede transmitir sus conocimientos a otros de forma clara y concisa			
24	Tiene paciencia para escuchar a otros			
25	Cuando un compañero está muy enojado, lo escucho hasta que descargue toda la presión			
TRABAJO EN EQUIPO				
26	Intenta organizar un grupo para trabajar conjuntamente.			
27	Es usted capaz de plantear soluciones alcanzables a los problemas presentados			
28	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos			
29	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.			
30	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.			

Fuente: Fishman (2013) adaptado

INSTRUMENTO N° 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL I. INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en el Servicio De Centro Quirúrgico Del Hospital Domingo Olavegoya. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

II. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo: _____

III. INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

N°	ITEM	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
POTENCIAL HUMANO				
1	Nuestros colegas contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución			
2	Los esfuerzos de las enfermeras se encaminan al logro de objetivos de la institución			
3	La directora se reúne regularmente con las enfermeras para coordinar aspectos de trabajo			
4	Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones a los profesionales de salud.			
5	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas de la institución.			
6	Existe sana competencia entre mis compañeros			
7	La innovación es característica de nuestra organización			
8	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.			
9	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.			
10	En el Centro de Salud reconocen habitualmente la buena labor realizada			
DISEÑO ORGANIZACIONAL				
11	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.			
12	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente			
13	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi trabajo.			
14	El director supervisa constantemente al personal.			
15	Las normas y reglas de mi institución son claras y facilitan mi capacitación.			
16	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de taller			
17	Mi Jefe me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo			
18	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona			
19	Presto atención a los comunicados que emite la jefatura.			

20	Los trámites que se utilizan en mi establecimiento son simples y facilitan la atención.			
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.				
21	Me interesa el desarrollo de mi institución			
22	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución			
23	Me siento a gusto de formar parte de la institución			
24	Las tareas que desempeño corresponden a mi función			
25	Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno			
26	Las reuniones de coordinación con los miembros de enfermería y de otras son frecuentes			
27	Puedo contar con mis compañeros cuando los necesito			
28	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo del área de enfermería.			
29	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución			
30	La labor que desempeño es valorada por todos los agentes del centro de salud.			

Minsa adaptado

ANEXO N° 04

BASE DE DATOS

LIDERAZGO																																																	
AUTOESTIMA					VISION					CREATIVIDAD					EQUILIBRIO					COMUNICACIÓN EFECTIVA					TRABAJO EN EQUIPO					LIDERAZGO																			
1	2	3	4	5	Total	NIVEL	6	7	8	9	10	Total	NIVEL	11	12	13	14	15	Total	NIVEL	16	17	18	19	20	Total	NIVEL	21	22	23	24	25	Total	NIVEL	26	27	28	29	30	Total	NIVEL	Co	Co	Co	Co	Inte	NIVEL		
1	3	2	3	2	1	11	Regular	3	2	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	2	14	Bueno	2	2	3	3	3	13	Bueno	2	1	2	3	2	10	Regular	1	2	1	3	1	8	Regular	11	14	13	10	8	70	Bueno
2	3	3	3	3	3	15	Bueno	1	2	3	2	1	9	Regular	1	2	1	3	1	8	Regular	1	1	1	1	2	6	Malo	2	2	3	2	3	12	Bueno	1	1	3	3	3	11	Regular	15	8	6	12	11	61	Regular
3	1	2	2	3	2	10	Regular	3	2	3	3	3	14	Bueno	2	3	2	2	2	11	Regular	3	3	1	3	2	12	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	10	12	12	14	14	75	Bueno
4	1	3	3	2	3	12	Bueno	1	3	2	3	3	12	Bueno	3	1	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	2	1	12	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	1	2	1	3	10	Regular	12	12	12	14	10	73	Bueno
5	1	1	1	2	1	6	Malo	1	2	2	1	1	7	Malo	1	2	2	1	1	7	Malo	2	1	2	1	1	7	Malo	2	1	2	1	1	7	Malo	1	3	1	1	1	7	Malo	6	7	7	7	7	41	Malo
6	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	1	4	3	3	14	Bueno	3	3	3	1	3	13	Bueno	3	2	2	1	2	10	Regular	2	1	2	3	1	9	Regular	2	1	2	3	2	10	Regular	15	13	10	9	10	71	Bueno
7	2	3	2	1	1	9	Regular	2	2	1	2	2	9	Regular	3	2	3	3	2	13	Bueno	2	3	3	2	3	13	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	9	13	13	10	10	64	Regular
8	3	1	1	2	1	8	Regular	1	2	2	1	2	8	Regular	2	3	3	3	1	12	Bueno	1	2	2	1	2	8	Regular	2	1	2	1	2	8	Regular	1	2	1	1	2	7	Malo	8	12	8	8	7	51	Regular
9	2	2	2	2	1	9	Regular	1	1	2	3	3	10	Regular	3	3	3	2	1	12	Bueno	1	3	3	2	2	11	Regular	2	1	3	2	3	11	Regular	2	2	3	1	3	11	Regular	9	12	11	11	11	64	Regular
10	2	3	3	2	2	12	Bueno	2	1	2	3	2	10	Regular	2	3	2	1	2	10	Regular	2	3	2	2	3	12	Bueno	1	2	3	2	1	9	Regular	1	2	3	2	2	10	Regular	12	10	12	9	10	63	Regular
11	2	2	3	2	2	11	Regular	3	2	3	3	1	12	Bueno	2	2	3	2	1	10	Regular	3	3	1	2	3	12	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	2	3	3	3	3	14	Bueno	11	10	12	14	14	73	Bueno
12	2	2	1	2	1	8	Regular	3	2	3	3	3	14	Bueno	3	3	3	3	2	14	Bueno	2	2	3	3	3	13	Bueno	2	1	2	3	2	10	Regular	1	2	1	3	1	8	Regular	8	14	13	10	8	67	Regular

13	3	3	3	3	3	15	Bueno	1	2	3	2	1	9	Regular	1	2	1	3	1	8	Regular	1	1	1	1	2	6	Malo	2	2	3	2	3	12	Bueno	1	1	3	3	3	11	Regular	15	8	6	12	11	61	Regular
14	1	2	2	3	2	10	Regular	3	2	3	3	3	14	Bueno	2	3	2	2	2	11	Regular	3	3	1	3	2	12	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	10	11	12	14	14	75	Bueno
15	1	3	3	2	3	12	Bueno	1	3	2	3	3	12	Bueno	3	1	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	2	1	12	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	1	2	1	3	10	Regular	12	13	12	14	10	73	Bueno
16	1	1	1	2	1	6	Malo	1	2	2	1	1	7	Malo	1	2	2	1	1	7	Malo	2	1	2	1	1	7	Malo	2	1	2	1	1	7	Malo	1	3	1	1	1	7	Malo	6	7	7	7	7	41	Malo
17	3	3	3	3	3	15	Bueno	3	1	1	3	3	11	Regular	3	3	3	1	3	13	Bueno	3	2	2	1	2	10	Regular	2	1	2	3	1	9	Regular	2	1	2	3	2	10	Regular	15	12	10	9	10	68	Regular
18	2	3	2	1	1	9	Regular	2	2	1	2	2	9	Regular	3	2	3	3	2	13	Bueno	2	3	3	2	3	13	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	2	2	2	2	10	Regular	9	13	13	10	10	64	Regular
19	3	1	1	2	1	8	Regular	1	2	2	1	2	8	Regular	2	3	3	3	1	12	Bueno	1	2	2	1	2	8	Regular	2	1	2	1	2	8	Regular	1	2	1	1	2	7	Malo	8	12	8	8	7	51	Regular
20	3	3	3	3	3	15	Bueno	1	2	3	2	1	9	Regular	1	2	1	3	1	8	Regular	1	1	1	1	2	6	Malo	3	3	3	3	3	15	Bueno	1	1	3	3	3	11	Regular	15	8	6	15	11	64	Regular
21	1	2	2	3	2	10	Regular	3	2	3	3	3	14	Bueno	2	3	2	2	2	11	Regular	3	3	1	3	2	12	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	10	11	12	14	14	75	Bueno
22	1	3	3	2	3	12	Bueno	1	3	2	3	3	12	Bueno	3	1	3	3	3	13	Bueno	3	3	3	2	1	12	Bueno	2	1	2	3	1	9	Regular	3	1	2	1	3	10	Regular	12	12	12	9	10	68	Regular
23	1	1	1	2	1	6	Malo	1	2	2	1	1	7	Malo	1	2	2	1	1	7	Malo	2	1	2	1	1	7	Malo	2	2	2	2	2	10	Regular	1	3	1	1	1	7	Malo	6	7	7	10	7	44	Malo
24	3	2	2	2	2	11	Regular	3	1	1	3	3	11	Regular	3	3	3	1	3	13	Bueno	3	2	2	1	2	10	Regular	2	1	2	1	2	8	Regular	2	1	2	3	2	10	Regular	11	12	10	8	10	63	Regular
25	2	3	2	1	1	9	Regular	2	2	1	2	2	9	Regular	3	2	3	3	2	13	Bueno	2	3	3	2	3	13	Bueno	3	3	2	3	3	14	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	9	12	13	14	10	68	Regular
26	3	1	1	2	1	8	Regular	1	2	2	1	2	8	Regular	2	3	3	3	1	12	Bueno	1	2	2	1	2	8	Regular	3	3	3	3	3	15	Bueno	1	2	1	1	2	7	Malo	8	12	8	15	7	58	Regular
27	2	3	3	2	3	13	Bueno	2	2	2	2	2	10	Regular	2	3	2	3	3	13	Bueno	3	3	2	2	3	13	Bueno	2	1	2	1	1	7	Malo	2	2	2	3	2	11	Regular	13	12	13	7	11	67	Regular
28	1	2	1	2	1	7	Malo	2	2	2	2	2	10	Regular	3	2	3	2	2	12	Bueno	2	3	2	3	2	12	Bueno	3	3	2	2	3	13	Bueno	3	3	2	2	3	13	Bueno	7	12	12	13	13	67	Regular
29	3	3	3	2	3	14	Bueno	3	2	1	2	2	10	Regular	2	2	1	1	1	7	Malo	2	2	2	1	3	10	Regular	3	1	3	2	2	11	Regular	1	2	1	1	2	7	Malo	14	7	10	11	7	59	Regular
30	1	1	1	2	1	6	Malo	1	2	2	1	1	7	Malo	1	2	2	1	1	7	Malo	2	2	3	3	3	13	Bueno	2	1	2	1	2	8	Regular	1	3	1	1	1	7	Malo	6	7	13	8	7	48	Malo

CLIMA ORGANIZACIONAL																																	
POTENCIAL HUMANO										DISEÑO ORGANIZACIONAL										CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	23	Regular	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27	Bueno	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	24	Bueno	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	23	Regular	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2
3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	23	Regular	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	21	Regular	2	2	3	2	3	3	2	2	3	
2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	21	Regular	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	Regular	2	3	2	3	2	2	3	3	3	
3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	23	Regular	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	15	Deficie	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2
1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	24	Bueno	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	24	Bueno	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3
2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	20	Regular	2	1	3	1	2	1	3	3	1	3	20	Regular	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	Regular	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	Regular	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1
3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	24	Bueno	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	23	Regular	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2
3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	23	Regular	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	21	Regular	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1
2	1	2	2	5	2	2	3	2	2	23	Regular	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	24	Bueno	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3
3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	23	Regular	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	15	Deficie	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2
1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	16	Deficien	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	20	Regular	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3
2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	20	Regular	2	1	3	1	2	1	3	3	1	3	20	Regular	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3
2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	23	Regular	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27	Bueno	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1
1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	15	Deficien	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	13	Deficie	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	23	Regular	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	21	Regular	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1
2	1	2	2	5	2	2	1	2	2	21	Regular	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	Regular	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1
3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	23	Regular	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	15	Deficie	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2
2	1	2	2	5	2	2	1	2	2	21	Regular	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	Regular	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	26	Bueno	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	25	Bueno	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2
1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	16	Deficien	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	20	Regular	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3

	Potencia humano	Diseño organizacional	ra de la organización	Clima organizacional		
26	Bueno	23	23	26	72	Bueno
20	Regular	24	23	20	67	Regular
24	Bueno	23	21	24	68	Regular
26	Bueno	21	18	26	65	Regular
20	Regular	23	15	20	58	Regular
22						
16	Bueno	24	24	24	72	Bueno
20						
18	Regular	20	20	22	62	Regular
25	Deficiente	19	19	16	54	Regular
20	Regular	24	23	20	67	Regular
20	Regular	23	21	18	62	Regular
22	Bueno	23	24	25	72	Bueno
24						
14	Regular	23	15	20	58	Regular
18						
16	Regular	16	20	20	56	Regular
20	Regular	20	20	22	62	Regular
16	Bueno	23	27	24	74	Bueno
25	Deficiente	15	13	14	42	Deficiente
20						
14	Regular	23	21	18	62	Regular
20	Deficiente	21	18	16	55	Regular
18	Regular	23	15	20	58	Regular
16						
20	Deficiente	21	18	16	55	Regular
20	Bueno	26	25	25	76	Bueno
22	Regular	16	20	20	56	Regular

2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	15	Deficien	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	14	Deficie	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	
3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	22	Regular	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	Regular	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2
3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	23	Regular	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	21	Regular	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	
2	1	2	2	5	2	2	1	2	2	21	Regular	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	Regular	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	
3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25	Bueno	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	15	Deficie	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	
1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	20	Regular	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	20	Regular	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	
2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	20	Regular	2	1	3	1	2	1	3	3	1	3	20	Regular	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	
1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	16	Deficien	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	17	Regular	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	

14	Deficiente	15	14	14	43	Deficiente
	Regular	22	21	20	63	Regular
	Regular	23	21	18	62	Regular
	Deficiente	21	18	16	55	Regular
	Regular	25	15	20	60	Regular
	Regular	20	20	20	60	Regular
	Regular	20	20	22	62	Regular
	Deficiente	16	17	14	47	Deficiente

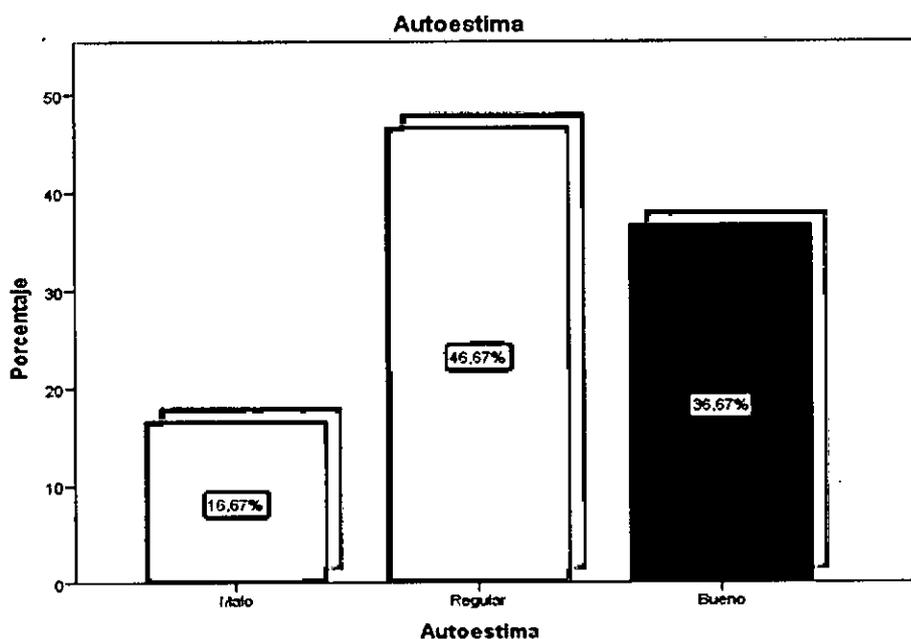
**ANEXO N° 05 TABLAS Y GRAFICAS QUE
COMPLEMENTAN LA INFORMACIÓN DE
LOS RESULTADOS**

Tabla N° 5.1 Niveles de la dimensión autoestima

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[4 - 8 >	05	16,7
	[8 - 12 >	14	46,7
Bueno	[12 - 16]	11	36,7
Total		30	100,00

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.1 Niveles de la dimensión
autoestima



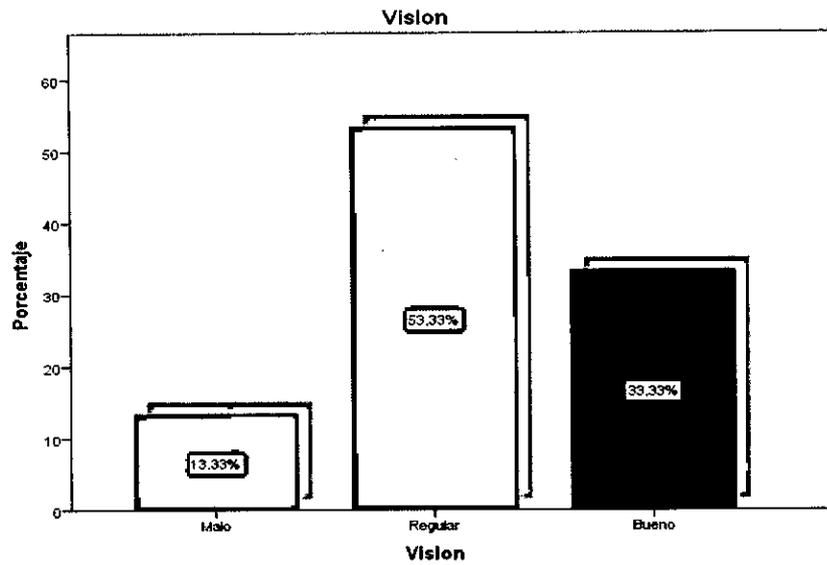
Fuente: Tabla N° 5.1

Tabla N° 5.2 Niveles de la dimensión visión

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[4 - 8 >	04	13,3
	[8 - 12 >	16	53,3
Bueno	[12 - 16]	10	33,3
Total		30	100,00

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.2 Niveles de la dimensión visión



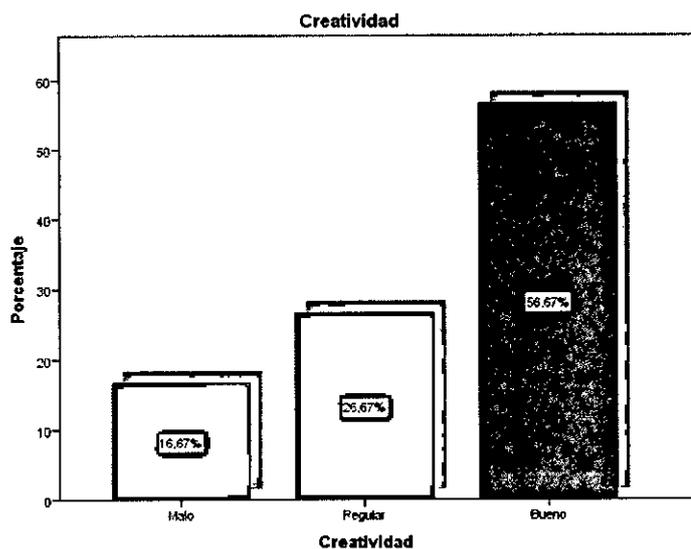
Fuente: Tabla N° 5.2

Tabla N° 5.3 Niveles de la dimensión creatividad

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[4 - 8 >	05	16,7
	[8 - 12 >	08	26,7
Bueno	[12 - 16]	17	56,7
Total		30	100,00

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.3 Niveles de la dimensión creatividad



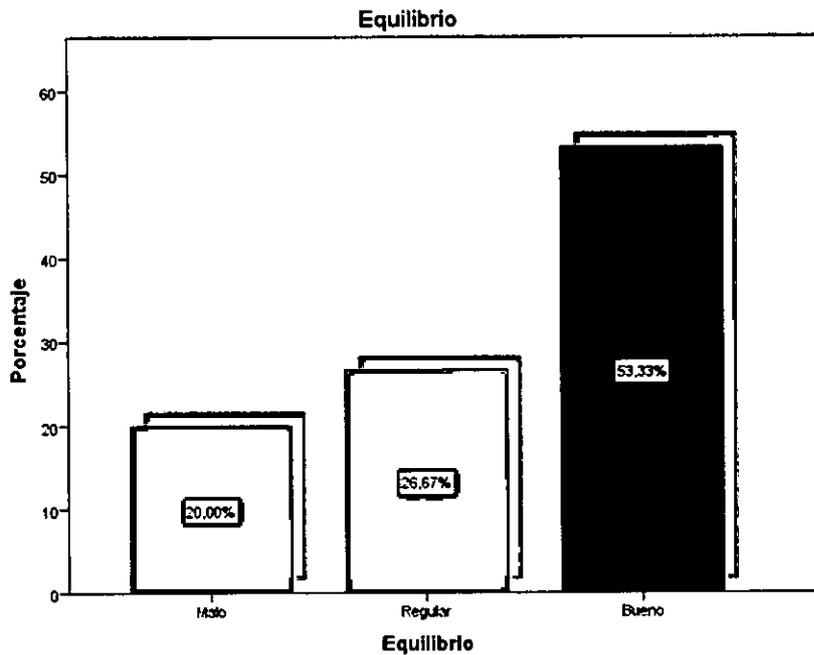
Fuente: Tabla N° 5.3

Tabla N° 5.4 Niveles de la dimensión equilibrio

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[4 - 8 >	06	20,0
	[8 - 12 >	08	26,7
Bueno	[12 - 16]	16	53,3
Total		30	100,00

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.4 Niveles de la dimensión equilibrio



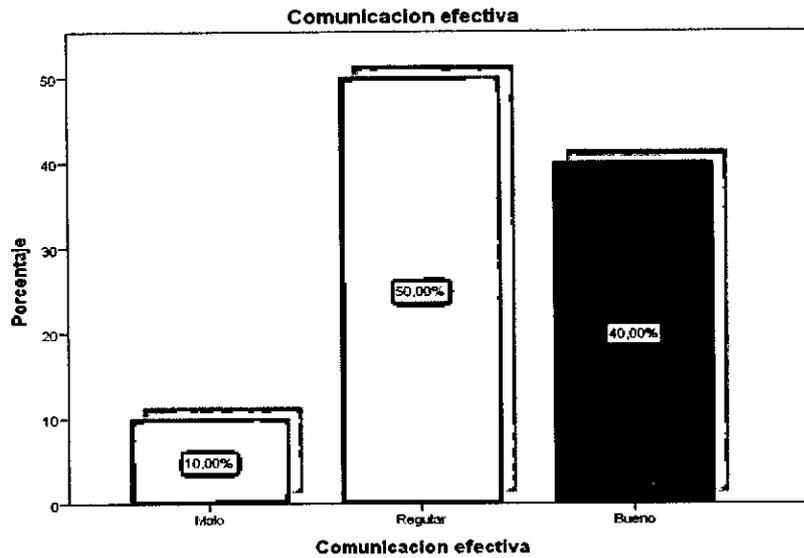
Fuente: Tabla N° 5.4

Tabla N° 5.5 Niveles de la dimensión comunicación efectiva

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[4 - 8 >	03	10,0
	[8 - 12 >	15	50,0
Bueno	[12 - 16]	12	40,0
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.5 Niveles de la dimensión comunicación efectiva



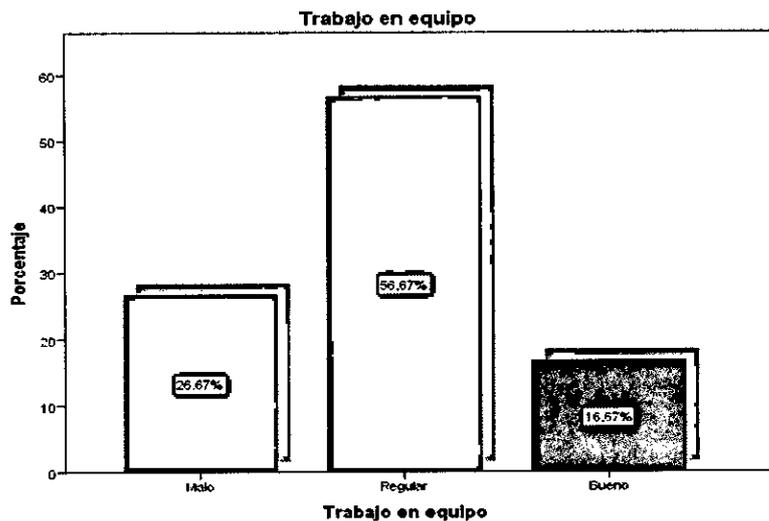
Fuente: Tabla N° 5.5

Tabla N° 5.6 Niveles de la dimensión trabajo en equipo

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[4 - 8 >	08	26,7
	[8 - 12 >	17	56,7
Bueno	[12 - 16]	05	16,7
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.6 Niveles del trabajo en equipo



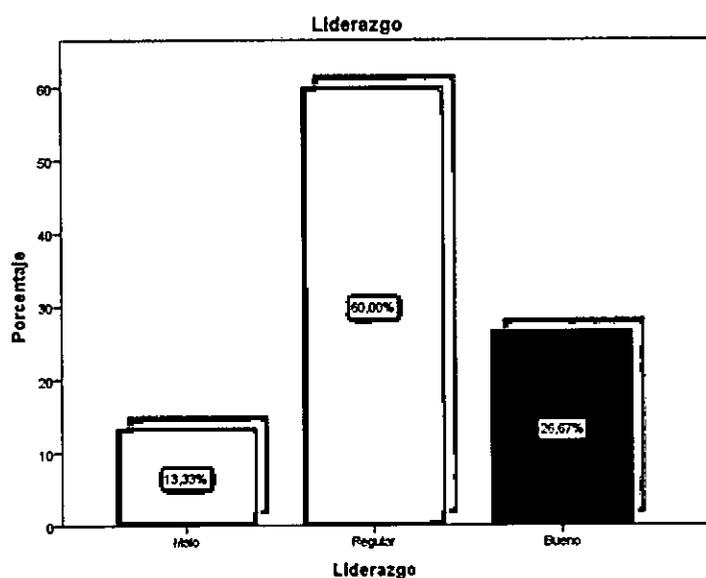
Fuente: Tabla N° 5.6

Tabla N° 5.7 Niveles de la variable liderazgo

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[4 - 8 >	04	13,3
	[8 - 12 >	18	60,0
Bueno	[12 - 16]	08	26,7
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.7 Niveles de la variable liderazgo



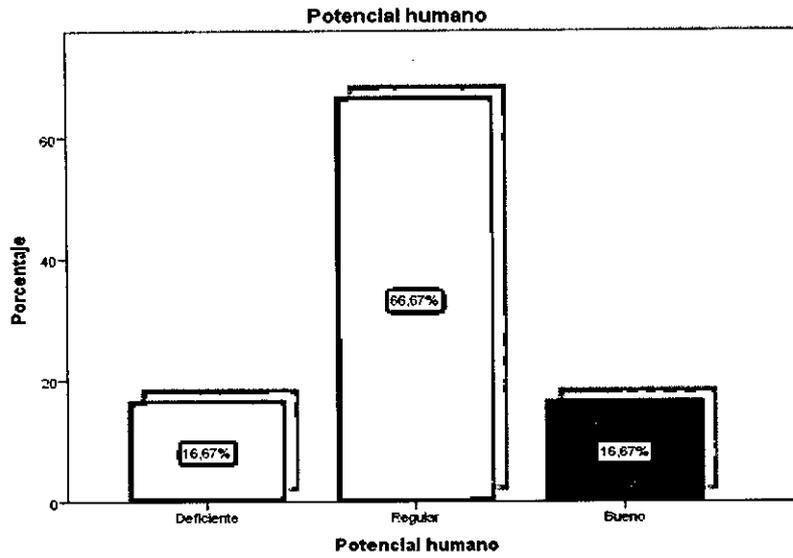
Fuente: Tabla N° 5.7

Tabla N° 5.8 Niveles de la dimensión potencial humano

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[10 - 17 >	05	16,7
	[17 - 24 >	20	66,7
Bueno	[24 - 31]	05	16,7
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.8 Niveles de la dimensión potencial humano



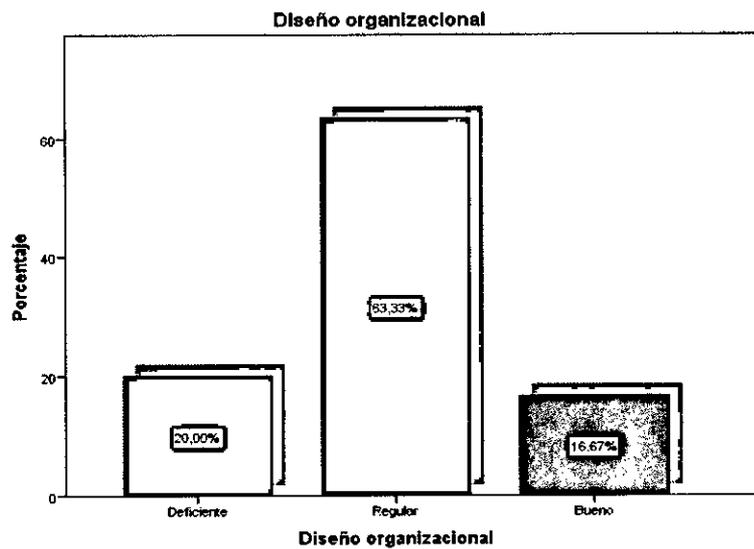
Fuente: Tabla N° 5.8

Tabla N° 5. 9 Niveles de la dimensión diseño organizacional

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[10 - 17 >	06	20,0
	[17 - 24 >	19	63,3
Bueno	[24 - 31]	05	16,7
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.9 Niveles de la dimensión diseño organizacional



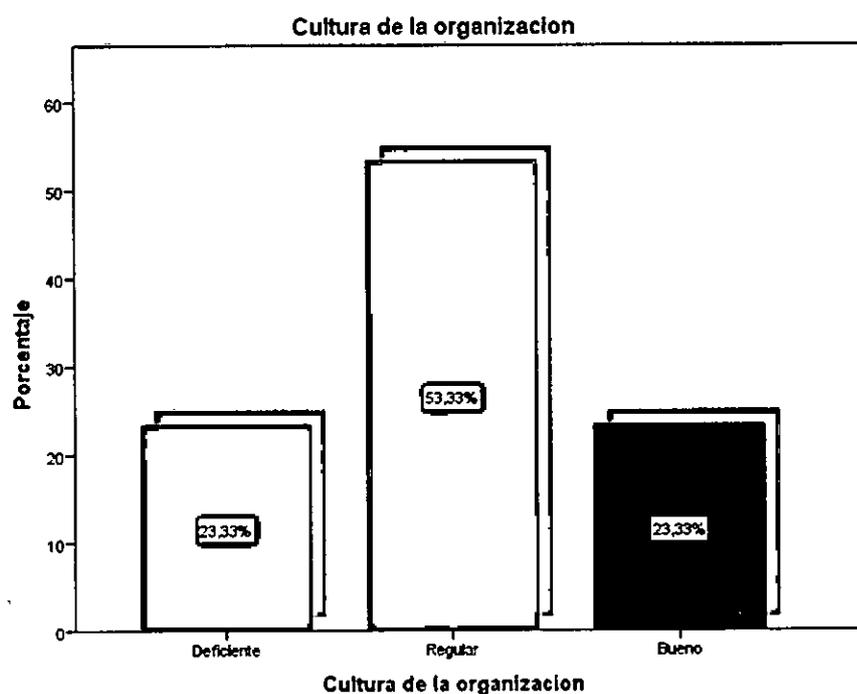
Fuente: Tabla N° 5.9

Tabla N° 5.10 Niveles de la dimensión cultura de la organización

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[10 - 17 >	07	23,3
	[17 - 24 >	16	53,3
Bueno	[24 - 31]	07	23,3
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.10 Niveles de la dimensión cultura de la organización



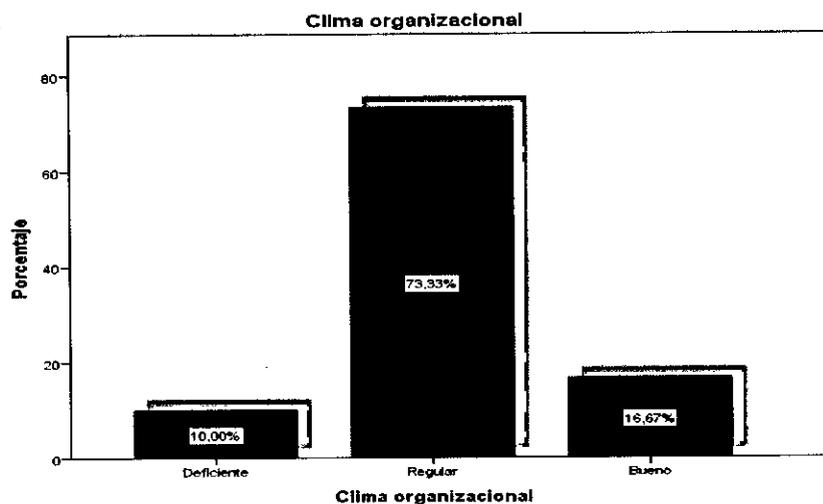
Fuente: Tabla N° 5.10

Tabla N° 5. 11 Niveles de la variable clima organizacional

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo Regular	[30 - 50 >	03	10,0
	[50 - 70 >	22	73,3
Bueno	[70 - 90]	05	16,7
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5.11 Niveles de la variable clima organizacional.



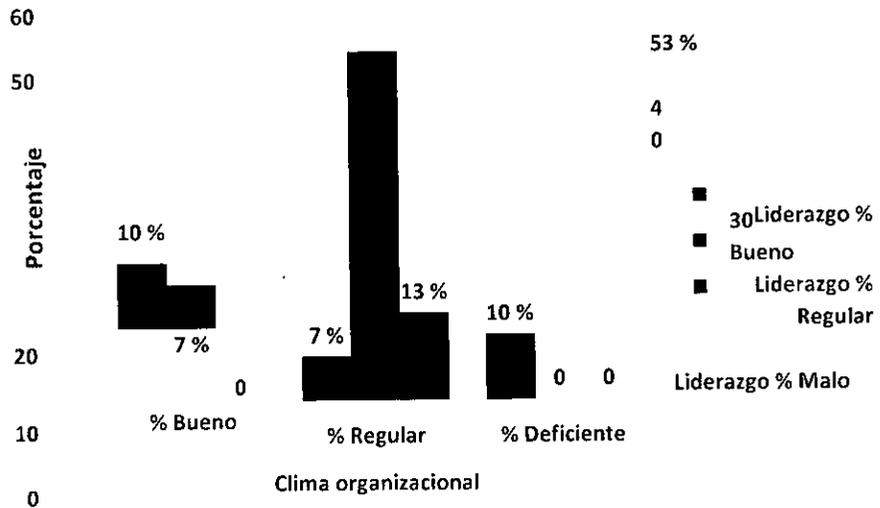
Fuente: Tabla N° 5.11

Tabla N° 5.12 Contingencia entre las variables liderazgo y clima organizacional

		Clima organizacional						Total	Total %
		Bueno	%	Regular	%	Deficiente	%		
Liderazgo	Bueno	3	10	2	7	3	10	8	27
	Regular	2	7	16	53	0	0	18	60
	Malo	0	0	4	13	0	0	4	13
Total		5	17	17	73	3	10	30	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 04)

Gráfico N° 5. 12 Contingencia entre las variables liderazgo y clima Organizacional



Fuente: Tabla N° 5.12