



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2022"

Presentado por:

ILLANES SOLIS YENY MARLENY

De la **MAESTRÍA EN MEDICINA HUMANA** mención **GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 9%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 03 de mayo de 2024

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA: MEDICINA HUMANA

Mención: Gestión de Servicios de Salud



TESIS

**“ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE
AYACUCHO, 2022.”**

Línea de Investigación:

Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente.

PRESENTADA POR:

Bach. Yeny Marleny Illanes Solis

GRADO A OBTENER: MAESTRO

ASESOR:

Dr. HARRY RAÚL LEVEAU BARTRA

Ica – Perú

2024

A Dios, por permitirme llegar a este nivel intelectual,
a mi madre, por ser mi primera profesora que me
enseñó con sus ejemplos, por su comprensión y
fuente de inspiración.

Yeny Marleny Illanes Solis.

AGRADECIMIENTO

Aprovecho este espacio para expresar mi gratitud a la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, una institución académica científica, formadora de grandes hombres.

A los doctores expertos que tuvieron a bien de validar los instrumentos de información que sirvieron para medir las variables.

A mi asesor **Dr. Harry Raúl Leveau Bartra** por su acertada y oportuna orientación metodológica para el desarrollo de este estudio.

Mi agradecimiento profundo al personal de salud que labora en el Hospital Regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” de Ayacucho por haber participado favorablemente en la aplicación del cuestionario.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Formulación del problema	10
1.3 Objetivos de la investigación	11
1.4 Hipótesis	11
1.5 Antecedente	13
II. MATERIALES Y MÉTODOS	21
2.1 Tipo y diseño de la investigación	21
2.2 Población	21
2.3 Muestra	21
2.4 Muestreo	22
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
2.6 Procedimiento de datos	23
2.7 Lugar e institución donde se ejecutó el proyecto	23
2.8 Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
VIII. ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Relación entre estilo de liderazgo directivo y clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.	25
Tabla 02	Relación que existe entre el liderazgo directivo y dimensión liderazgo-toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022	26
Tabla 03	Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión estructura del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.	27
Tabla 04	Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión Cooperación del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022	28
Tabla 05	Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión innovación -confort del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.	29
Tabla 06	Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión motivación del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.	30
Tabla 07	Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión identidad del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.	31
Tabla 08	Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión comunicación del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.	32
Tabla 09	Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.	33

RESUMEN

El liderazgo está íntimamente relacionado al proceso de gestión institucional, porque afecta a los trabajadores, por ende, tiene que ver con la calidad, eficacia, eficiencia y calidez en la atención a los pacientes en el Hospital Regional de Ayacucho, mientras que el clima organizacional es una estrategia para la mejora continua que puede comprometer precisamente la calidad y calidez del servicio que brinda a los pacientes reduciendo la productividad, satisfacción y compromiso laboral. El presente estudio se ejecutó con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y estilo de liderazgo directivo del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022, el tipo de estudio fue aplicada, diseño no experimental, descriptivo-correlacional y corte transeccional. Se trabajó con una muestra de 46 personal de enfermería a quienes se les aplicó la encuesta debidamente validado. Se determinó la relación del estilo de liderazgo directivo global 80,4% medio y 15,2% bajo; y un clima organizacional global 76,1% regular y 8,7% malo; encontrando una relación directa y significativo entre ambas variables ($Rho=0,551$; $p=0,000<0,05$). Se evidenció que existe relación directa y significativamente entre liderazgo directivo y las dimensiones liderazgo-toma decisiones ($Rho=0,309$; $p=0,037$), estructura ($Rho=0,561$; $p=0,000$), cooperación ($Rho=0,335$; $p=0,023$), innovación-confort ($Rho=0,343$; $p=0,020$), motivación ($Rho=0,403$; $p=0,006$), identidad ($Rho=0,484$; $p=0,001$) y recompensa-remuneración ($Rho=0,527$; $p=0,000$) del clima organizacional. No se halló relación entre liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima organizacional ($Rho =0,229$; $p=0,125>0,05$). Se concluye que el liderazgo directivo está relacionado al clima organizacional.

Palabras clave: Liderazgo directivo, clima organizacional, profesional de enfermería.

ABSTRACT

Leadership is closely related to the institutional management process, because it affects workers, therefore, it has to do with quality, effectiveness, efficiency and warmth in patient care at the Regional Hospital of Ayacucho, while the organizational climate It is a strategy for continuous improvement that can compromise precisely the quality and warmth of the service provided to patients, reducing productivity, satisfaction, and work commitment. The present study was carried out with the objective of determining the relationship between the organizational climate and the managerial leadership style of the staff at the Regional Hospital of Ayacucho, 2022, the type of study was applied, non-experimental design, descriptive-correlational and cross-sectional. We worked with a sample of 46 nursing personnel to whom the duly validated survey was applied. The relationship between the global managerial leadership style was determined: 80.4% medium and 15.2% low; and a global organizational climate that was 76.1% regular and 8.7% bad; finding a direct and significant relationship between both variables ($Rho=0.551$; $p=0.000<0.05$). It was evidenced that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and the dimensions of leadership-decision making ($Rho=0.309$; $p=0.037$), structure ($Rho=0.561$; $p=0.000$), cooperation ($Rho=0.335$; $p=0.023$), innovation-comfort ($Rho=0.343$; $p=0.020$), motivation ($Rho=0.403$; $p=0.006$), identity ($Rho=0.484$; $p=0.001$) and reward-remuneration ($Rho=0.527$; $p=0.000$) of the organizational climate. No relationship was found between executive leadership and the communication dimension of the organizational climate ($Rho =0.229$; $p=0.125>0.05$). It is concluded that directive leadership is related to the organizational climate.

Key Words: Executive leadership, organizational climate, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación presenta la importancia del liderazgo directivo en el personal profesional de el “Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho” como catalizador del clima organizacional para alcanzar los objetivos de la Institución.

Las instituciones de la salud pública en el país, enfrentan en la actualidad una gran cantidad de problemas, la falta de presupuesto, las excesivas demandas de servicio, los múltiples servicios médicos que proporcionan, la escasez de infraestructura, la fuerza sindical que en ocasiones se opone al desarrollo de programas de mejora continua, la falta de aplicación de normas y criterios administrativos, el predominio de las decisiones políticas en la designación de los directivos, la cultura laboral carente de principios de calidad, conciencia social y de valores en el otorgamiento de servicios de atención médica como lo es el trato digno, la falta de métodos y sistemas de trabajo orientados a la eficientización de los recursos, la imposición del nivel central de planes y programas de trabajo, la falta de un programa de desarrollo estratégico, la sub-administración de sus recursos (conocimientos técnicos y humanos). La misión y visión de la institución prevalecen siempre ajenas a la gran mayoría de los trabajadores. Ante estas condiciones de trabajo se gesta un ambiente de trabajo al cual responde el personal con múltiples respuestas cognitivas (concepción del trabajo, opiniones y creencias), afectivas (intereses, actitudes y satisfacción) y comportamentales (apatía, conformismo, ausentismo, tortuguismo y bajo desempeño). Basándose en lo anterior se plantean las siguientes preguntas de investigación.

El tema de “*liderazgo directivo*”, a lo largo de la historia de la gestión, como producto del progreso cultural y tecnológico se viene trabajando para mejorar el clima organizacional de los diferentes servicios que ofrecen, sean organizaciones públicas o privadas. La mayor parte de nuestra existencia pertenecemos a una organización, millones de hombres y mujeres de todo el mundo pasan su existencia trabajando en distintas organizaciones, enfrentando innumerables desafíos al luchar por cumplir con sus tareas diarias¹; pero en los países en desarrollo tienen limitaciones para el logro de un liderazgo directivo adecuado, limitando el clima organizacional, principalmente en instituciones públicas.

“*El liderazgo directivo*” constituye una premisa esencial para desarrollar cualquiera de las actuales tendencias de la gestión y para alcanzar el éxito². Los Hospitales Regionales de Salud en

el Perú se encuentran inmersos en grandes transformaciones para elevar la calidad y efectividad de sus procesos de formación e impacto social. Por lo tanto, el liderazgo directivo es un catalizador del clima organizacional, el líder motiva, incita a participar, orienta y conduce, ejerce poder sobre actividades de un grupo organizado en base a esfuerzos para alcanzar los objetivos establecidos³. El estudio del clima organizacional ha tenido insuficiencias de orden teórico y metodológico que pueden resumirse en no comprensión del carácter holista del clima organizacional; tendencia mecanicista que no permite la determinación de las complejas regularidades del “clima organizacional”, expresada en el enfoque funcionalista al no profundizar en la estructura e interrelación de las motivaciones⁴.

La relación entre “*el liderazgo y clima organizacional*” es vital para el logro de un desempeño exitoso, puesto que el logro de un clima organizacional percibida, puede estar influenciada, entre otros factores, por niveles adecuados de motivación y satisfacción del trabajador, lo que contribuye a una adecuada calidad percibida⁵. Si el personal se encuentra satisfecho y motivado podrá brindar mejor servicio que uno que se encuentre en el resto de las situaciones ya mencionadas, y mejor aún si se acompaña de una aceptable conducción del líder directivo.

La finalidad de la presente investigación fue buscar liderazgo directivo del personal de enfermería y su relación con el clima organizacional en el Hospital Regional de Ayacucho.

Por esta razón surge este estudio, formulándose como problema general: ¿Cómo es el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022?

Asimismo, se plantearon los problemas específicos:

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del directos y dimensión liderazgo- toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión estructura del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión Cooperación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión innovación - confort del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?

- e) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión motivación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?
- f) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión identidad del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?
- g) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión comunicación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?
- h) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?

Se plantearon el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Igualmente se formularon los siguientes objetivos específicos:

- a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión liderazgo-toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- b) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión estructura del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- c) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión Cooperación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- d) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión innovación-confort del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- e) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión motivación del clima organizacional personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- f) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión identidad del clima organizacional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

- g) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión comunicación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- h) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

La hipótesis general planteada fue: El estilo de liderazgo directivo se relaciona significativamente con clima organizacional del Hospital Regional Ayacucho, 2022

Las hipótesis específicas formuladas fueron:

- a) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión liderazgo-toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- b) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión estructura del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- c) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión Cooperación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- d) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión innovación - confort del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- e) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión motivación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- f) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión identidad del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- g) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión comunicación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.
- h) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

1.1 Antecedentes

A nivel internacional.

Hernández TJ, Duana D, Polo SD. Investigaron en México 2021, con el objetivo de “determinar los estilos de liderazgo y clima organizacional sobre la base de la comunicación, que prevalece en los trabajadores que laboran en un instituto de Salud Pública Mexicano del centro del país”. Utilizaron un estudio cuantitativo, descriptiva, correlacional y transaccional. Emplearon un cuestionario con una confiabilidad de Alfa Cronbach de 0,86; “Instrumento de medición de Clima Organizacional y Liderazgo” a 152 trabajadores subordinados y 16 directivos que laboran en un instituto de salud pública del centro del país. Hallaron una “tendencia relacionada con la existencia de una calidad de clima regular para toda el área y un tipo de liderazgo autócrata consultador y administrador de consensos”. Concluyeron señalando “cuando se obtienen resultados de clima organizacional bajos es común que se acentúen los problemas comunicativos dentro de la institución” (1).

Iglesias Armenteros AL, Torres Esperón JM, Mora Pérez Y, Sánchez Rodríguez JR. Investigaron en Cienfuegos-Cuba 2020, con el objetivo de “Describir experiencias vividas de enfermeras jefas y enfermeras asistenciales sobre las causas que pueden afectar el clima organizacional de los servicios pediátricos en un hospital cubano”. Utilizaron un método cualitativo exploratorio en los meses de abril-diciembre, 2018, con 14 enfermeras jefas y 11 enfermeras asistenciales, emplearon la técnica de grupo focal. La investigación fue evaluada por el Comité Ético-Científico del hospital. Descubrieron que emergieron cuatro subcategorías del análisis de contenido con base en el referencial teórico. La de mayor peso fue “ideario de un directivo, seguida de mejoramiento continuo, escucha para la armonía relacional y sentido de pertenencia”. Concluyeron: “las principales causas que afectan el clima organizacional se relacionan con las características del líder y las posibilidades de superación de ellos y del resto del personal” (2).

Ortiz Hernández RC. Estudió en Managua-Nicaragua 2018, con el objetivo de “valorar la relación entre el clima Organizacional y el estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez”. Usaron un estudio mixto cuantitativo-cualitativo, encuestaron a 64 estudiantes de séptimo a undécimo grado, un grupo focal de 24 docentes y una entrevista a la directora y subdirectora. Llegó a la conclusión que el clima organizacional a nivel interno es favorable, aunque existen conflictos y factores externos, que “afectan los mecanismos de comunicación entre directivos, docentes y estudiantes. El liderazgo del equipo directivo es pedagógico y en ocasiones democrático lo que no conduce a la innovación y cambio en los procesos organizacionales en función de la calidad educativa” (3).

Contreras DM, Jiménez LF. Investigaron en Bogotá-Colombia 2016, con el objetivo de “analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención”. Desarrollaron una investigación descriptiva, utilizaron como instrumentos el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) y la Escala del Clima Organizacional (ECO); que aplicaron de forma colectiva a directivos, docentes y estudiantes (a ellos previo consentimiento informado de los padres). Encontraron que el “colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria” (4).

A nivel nacional

Ligas Quispe LM. Investigó en Cusco-Perú 2020, con el objetivo de “determinar la relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020”. Empleó el método cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, con una muestra de 84 enfermeros, utilizaron un cuestionario para clima organizacional con 30 preguntas y otro para liderazgo de enfermería con 20 ítems, validados por juicio de expertos y con una confiabilidad de Alfa Cronbach de 0,752 y 0,717. Obtuvo que el 23,8% consideró muy saludable-excelente liderazgo, 22,6% en nivel saludable-regular liderazgo y un 8,3% en el nivel no saludable-regular liderazgo, ($Rho=0,506$; $p=0,000$). Llegando a la conclusión que “existe relación significativa entre el clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio de Cirugía del Hospital del Cusco” (5).

Llallico Manzanedo OG. Estudió en Huancayo Perú 2018, con el objetivo de “especificar grado de relación que existe entre el liderazgo y clima organizacional del personal del departamento de patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2018”. Utilizó el diseño correlacional simple, trabajó con una muestra censal de 51 trabajadores; aplicaron un cuestionario de liderazgo con 30 ítems y clima organizacional con 54 ítems, validados por juicio de expertos y con confiabilidad de Alfa Cronbach. Obtuvo una correlación de Rho Spearman de 0,558, con el cual concluyó que “existe una relación significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional del personal del departamento de patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo” (6).

Altamirano Cervantes M, Choquehuamaní Trujillo R. Investigaron en Abancay-Perú 2018, con la finalidad de “determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega”. Utilizó como método transversal, descriptivo correlacional, con una muestra de 30 trabajadores de la Unidad de Seguros del mencionado Hospital; consideraron un cuestionario debidamente validado y confiabilidad de Alfa Cronbach $>0,7$. Obtuvieron como resultado que

“el 71,4% manifestaron observar un estilo de liderazgo regular y clima organizacional regular, (Rho= 0,259), concluyeron que, a mayor liderazgo del jefe, mejor será el clima organizacional” (7).

Valderrama Sandoval H, Díaz Yumbato JM. Investigaron en Perú 2018, con el propósito de “determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018”. Utilizó diseño descriptivo correlacional, no experimental, con una muestra de 94 usuarios internos del Centro de Salud bellavista Nanay, la técnica usado fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario para ambas variables, validado por juicio de expertos y fiabilidad se halló aplicando prueba piloto. Obtuvieron los siguientes resultados: el 60,6% percibieron liderazgo directivo estilo liderazgo liberal y 39,4% percibieron liderazgo democrático. Respecto al clima organizacional hallaron 75,5% clima organizacional bueno, 17% muy bueno y 7,4% clima organizacional regular ($p < 0,05$); existiendo una alta relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional (8).

Alvarado Limaylla DA, Cafferatta Berrú DA. Investigaron en Lima-Perú 2018, con el objetivo de “relacionar el estilo de liderazgo de los jefes respecto al clima organizacional en la empresa Andahuasi”. Emplearon el método descriptivo correlacional, usaron como instrumento el cuestionario multifactorial de Liderazgo MLQ Forma 5X Corta y Escala de Clima Laboral CL-SPC y aplicaron a una muestra de 161 colaboradores. Hallaron “que no existe relación del estilo de liderazgo con el clima organizacional para la empresa Andahuasi”. El liderazgo correctivo fue el predominante con 54,7%, la dimensión autorrealización del clima organizacional fue la más desfavorables con 86,3%; el cual demuestra que existe otros factores con mayor relevancia para la generación de un buen clima organizacional (9).

López Acero SB. Investigó en Perú 2017, con el objetivo de “establecer la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en una institución de salud”. El diseño empleado fue correlacional con una muestra de 88 trabajadores, el instrumento fueron la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal 2007), ambos instrumentos presentaron validez y confiabilidad. Encontró la “existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo con el clima organizacional” (10).

1.2 Clima organizacional

Según Chiavenato, (2011: 50), “el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades” (11). Por lo tanto, es el ambiente laboral en el que se desenvuelven todos los trabajadores al interior de una institución que demuestran sus capacidades, habilidades y competencias para poder lograr productividad e la institución.

Para Goncalves (1997) (citado por García M, 2009:47) “es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”. Este hecho para la conducta del trabajador no es el efecto de los factores organizacionales existentes, sino depende de las apreciaciones que tenga el trabajador de estos factores. Además, señala “que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Tiene repercusiones en comportamiento laboral” (12).

Según Teoría de **Rensis Likert (1968)** el comportamiento asumido por los trabajadores depende directamente por el comportamiento administrativo y las condiciones de la organización que ellos mismos perciben, por ende se afirma que la relación estará explícita por la percepción del clima organizacional, como: las medidas adaptadas al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que ocupa el personal, el salario, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tiene los mismos trabajadores de sus superiores. Esta teoría es una de las “más dinámica y explicativas, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que facilita la eficacia y eficiencia individual y organizacional” (13).

El clima organizacional constituye la personalidad de una institución e influye en el comportamiento de sus trabajadores, los procesos organizativos de gestión, cambios e innovación. Repercute en el comportamiento de sus miembros del grupo, interviene entre la estructura organizacional y la conducta, la cual se ve reflejada en el quehacer diario de sus miembros (14).

1.3 Clima organizacional en instituciones de salud

Para realizar un diagnóstico del clima organizacional de un hospital es necesario definirlo como una organización. Un hospital es una organización que brinda servicios a pacientes y sus familiares, promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores, responde a los retos del contexto y genera recursos para su mantenimiento (15). Cortés en 2009, confirma esta afirmación señalando “que un hospital es una organización proveedora de servicios en busca del logro de objetivos, conformada por personas que ayudan y colaboran para alcanzar estos objetivos” (16). La Organización Panamericana de Salud (OPS) ha formulado una “teoría de desarrollo organizacional aplicado a los establecimientos de salud que plantea que ésta es como conjunto de actividades dirigidas al logro de un cambio planificado” (17).

Un tema de interés fundamental para el logro de un desempeño adecuado en establecimientos de salud, es determinar si la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño o, por el contrario, es el mejor desempeño lo que lleva a altos niveles de satisfacción; la

posibilidad de elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores del sistema dependes de que las retribuciones y estímulos morales se ajusten a las expectativas (18).

A su vez Noboa señala (citado por Sumba-Bustamante EY, Moreno-Gonzabay PL: “Que para conceptualizar el término clima organizacional hay que tener en cuenta lo planteado por Rensis Likert define más aun con claridad el concepto de clima como percepción, es decir vuelve a insistir sobre la idea de que la reacción de las personas va a estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes” (19).

Según Riveros y Grimaldo, (citado por Alva WH. 2021), el clima organizacional: “se enfoca a las cosas que acontece y su relación con la percepción, sentimientos y comportamientos de los trabajadores, pero puede ser en un periodo de tiempo y se puede ver manipulado con el sistema de autoridad que se ejerce” (20).

Para Litwin S, Stinge G. consideró que una organización, se explicaría el clima organizacional a través de nueve dimensiones o elemento vinculados: Estructura. Responsabilidad, recompensa, desaffo, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad (21).

El Ministerio de Salud del Perú define al “Clima organizacional como la percepción compartida por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico y las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan dicho trabajo” (22).

1.4 Dimensiones del clima organizacional

Para análisis del clima organizacional, se trabajará con el instrumento confeccionado por el comité técnico de clima organizacional del Ministerio de Salud del Perú. Con las dimensiones: liderazgo y toma de decisiones, estructura, cooperación, innovación y confort, motivación, identidad, comunicación, recompensa y remuneración (22):

- a) Liderazgo y toma de decisiones: verifica el sentimiento de ser su propio jefe en el trabajo, el libre albedrio en la toma de decisiones en asuntos concernientes al trabajo en la institución. La toma de decisiones evalúa la información disponible y emplea en las decisiones que toman en el interior de la institución (22).
- b) Estructura: es la percepción de los miembros de la institución acerca de las normas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que enfrentan en el desenvolvimiento de su trabajo. Las medidas que pone la institución en la burocracia o énfasis en un ambiente de trabajo libre, informal y no estructurado (22).
- c) Cooperación: Se refiere al nivel de colaboración que observan los trabajadores en el ejercicio de su función y en los apoyos con materiales y humanos que reciben de la organización (22).

- d) Innovación y confort: Es cuando cubre la voluntad de una institución de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlo. Confort es el esfuerzo que realiza la dirección de la institución para crear un ambiente físico sano y agradable (22).
- e) Motivación: Son las condiciones que llevan a los trabajadores a cumplir sus tareas más o menos vigorosamente dentro de la institución. Asimismo, son conjunto de intenciones, expectativas, reacciones y actitudes naturales propias de los trabajadores que se manifiestan ante determinados estímulos que se hace presente en su medio (22).
- f) Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y es el elemento fundamental y valioso del grupo de trabajo de compartir los objetivos personales con los de la organización (22).
- g) Comunicación: Son las redes de comunicación que existe en la institución, así como la facilidad que tiene los empleados de hacer que le escuchen sus quejas en la dirección (22).
- h) Recompensa y remuneración: Es una medida que la institución usa más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, siempre y cuando incentive al empleado a hacer bien su trabajo y sino hace bien consiste en impulsar a mejorar en un mediano plazo. La remuneración es un aspecto que apoya en la forma en que se retribuye a los empleados (22).

1.5 Estilos de Liderazgo directivo

Barahona señala: “que, a partir de 1940, autores como Lewin, Lippit y White y sus colaboradores identificaron los estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez -faire al tomar como grupo de estudio diferentes clubes de niños”. Este estudio causó impacto en el estudio de estilos de liderazgo hasta la actualidad y se toma como referencia para las investigaciones (23).

Según Heliriegel y Slocum (24): “el liderazgo es un proceso de desarrollar ideas y una visión, de vivir conforme a los valores que apoyan esas ideas y esa visión, de influir a terceros para que los adopten en su propio comportamiento y de tomar decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros” (p.248).

Para Robbins (25): “el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general de una organización” (p.368).

Del mismo modo, Quispe señala: que “el liderazgo es un proceso por el cual una persona posee la capacidad de influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan a lograr objetivos establecidos y al éxito del proyecto permitiendo tomar iniciativa, gestionar, promover, incentivar y evaluar al equipo” (26).

Castillo, *et al.* Define como: “un proceso donde intervienen personas, de manera individual o grupal, para establecer influencia sobre otras, con el fin de que se cumplan los objetivos y metas, así como impulsar estímulos motivacionales que sirvan de apoyo en la realización de actividades laborales comunes, dentro de la organización” (27).

1.6 Elementos del Liderazgo directivo

En un estudio desarrollado en Estado Unidos describe el liderazgo “como una variable que afecta la habilidad, el trabajo en equipo y que contribuye al desarrollo organizacional” (28). Del mismo, un estudio sobre el rol de los líderes en la atención en salud plantea cinco competencias: visión futura, capacidad de identificar y utilizar las habilidades complementarias de los demás y compromiso con el aprendizaje (29).

Por esta razón, diversos estudios establecen evidencia de cinco competencias de liderazgo necesarias para los profesionales de enfermería que ostentan altos cargos directivos, son: el conocimiento de sí mismo, la visión estratégica, la toma de riesgos y creatividad, la comunicación interpersonal eficiente y ser un líder inspirador de cambio (30)

1.7 Enfoques de Liderazgo directivo

Los diferentes estilos de liderazgo, se ubican en los enfoques clasificados por James AF, *et al.* (31):

- Enfoque funcional: desempeña adecuadamente una función necesaria para la supervivencia del grupo, orientado hacia un fin específico.
- Enfoque empírico: el líder es una persona elegida por los miembros del grupo, en la que el líder se muestra como un personaje central del grupo.
- Enfoque institucional o sociológico: el estatus que ocupa el líder se relaciona con las demás posiciones en el seno del grupo. Es decir, la orden del líder con un contenido específico, sea ejecutado por el grupo.
- Enfoque cognoscitivo: el líder es elegido por sus cualidades de experto y por la fama de sus conocimientos y experiencia. El líder es ungido y encarna el yo colectivo.
- Enfoque naturalista: el líder posee una fuerte personalidad, se expresa fácilmente y con mucha convicción.
- Enfoque conductista: centrado en las funciones y los estilos de liderazgo. Algunos estudios reportan que las funciones relacionadas con las tareas y la funciones para mantener el grupo debe ser realizadas por varios miembros del grupo para éste funcione.
- Enfoque de contingencia: pretende pronosticar aquel estilo de liderazgo que será efectivo en una situación dada.
- Enfoque psicoanalítico: Este enfoque cuestiona los motivos inconscientes del líder y la posición romántica que se forman en sus seguidores.

1.8 Liderazgo en el sistema de salud

Para Sánchez, et al. (Citado por Quijano PR. 2021, p. 4) En las instituciones de salud el liderazgo es un elemento fundamental íntimamente ligado al proceso de gestión institucional, en vista que afecta a los trabajadores y en consecuencia se ve reflejado en la eficiencia, eficacia, calidez y calidad de la atención que reciben los pacientes (32). Valorar el clima organizacional se ha transformado en una estrategia para la mejora continua. La mayoría de los autores señalan “que un clima organizacional favorable aumenta la calidad y calidez del servicio que se brinda a los pacientes e incrementa la productividad, satisfacción y compromiso laboral” (33).

En los hospitales públicas del Perú, existen muchos trabajadores de diferentes servicios médicas y administrativas que atienden gran cantidad de pacientes día a día. Es por ello que el éxito de una gestión directiva en este tipo de organizaciones va a depender del estilo de liderazgo y su clima organizacional. El efecto positivo o negativo sobre sus trabajadores va impactar en los resultados, que esperan siempre sean favorables por tratarse de instituciones públicas (34).

1.9 Dimensiones del liderazgo directivo

Las dimensiones del liderazgo directivo, se han empleado en diversos momentos, algunos con mayor o menor éxito que otros. Sin embargo, al analizar los estilos de no es posible asegurar que existiesen un estilo único ni ideal.

- a) Liderazgo autocrático o coercitivo
- b) Liderazgo democrático
- c) Liderazgo liberal o laissez-faire

La presente investigación está organizada en seis apartados y son: **I:** introducción que incluye realidad problemática, formulación del problema, objetivos, hipótesis, y antecedentes. **II:** ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS incluye: tipo y diseño de la investigación, población, muestra, muestreo, procedimiento, técnicas e instrumento de recolección de la información, y procesamientos de los datos. **III.** Resultados, **IV.** Discusión, **V.** conclusiones, **VI.** Recomendaciones. **VII.** Referencias bibliográficas; finalmente, contiene un apartado de anexos.

II. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

2.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de estudio fue aplicada. Para Landeau R. Tiene por finalidad la resolución de problemas prácticos (35). El diseño de investigación fue no experimental, porque permitió recoger la información tal como se presenta en la realidad objetiva y no se manipuló las variables (36), y correlacional.

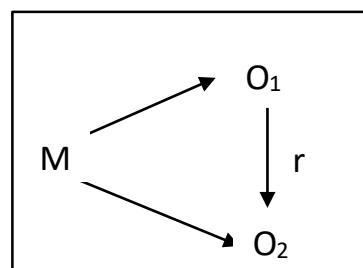
El esquema empleado es:

M: Muestra

O1 : Liderazgo directivo

r : relación no causal

O2 : Clima organizacional



2.2 Población

La población estuvo conformada por 52 personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho.

2.2.1 Criterios de inclusión

Personal profesional de enfermería que aceptaron participar y firmaron el consentimiento informado.

2.2.2 Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que estuvieron de vacaciones en el período de acopio de los datos.
- Personal de enfermería que no desearon participar en el estudio.

2.3 Muestra

La muestra se conformó por 46 personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho.

Cálculo de la muestra:

Donde:

n = Muestra

N = población

Z² = Nivel de significancia (1,96)

p = Eventos favorables (0.50)

q = Eventos desfavorables

e² = Margen de error (0,05)

$$n = \frac{52(1,96)^2 * (0,5)(0,5)}{(0,05)^2(52 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

n = 45,95 = redondeando 46.

2.4 Muestreo

Fue probabilístico al azar simple.

2.5 Procedimiento

2.5.1 Coordinación

Se solicitó la autorización al Director de Hospital Regional de Ayacucho, para la información sobre liderazgo directivo y clima organizacional. Asimismo, se coordinó con el jefe del Centro Quirúrgico para aplicar la encuesta. Se pidió la firma del consentimiento informada a cada personal participante el estudio; luego se realizó la encuesta con una duración de 20 minutos por encuesta, en el horario de las 10 am. Sobre datos generales e información específica sobre liderazgo directivo y clima organizacional que fueron registrado en los cuestionarios mencionados (Anexo 2).

2.5.2 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

a) Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta modelo SERVQUAL, para la variable clima organizacional y otra encuesta para la variable liderazgo directivo.

b) Instrumento

Un cuestionario para evaluar liderazgo directivo que consta de 30 ítems, con respuesta politómicas de nunca (1 punto), a veces (2 puntos), casi siempre (3 puntos) y siempre (4 puntos).

Un cuestionario para evaluar clima organizacional que consta de 54 ítems, con respuestas politómicas, de totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), de acuerdo (4 puntos), y totalmente de acuerdo (5 puntos).

c) Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez del instrumento fue certificada en su contenido mediante el juicio de tres expertos en el área, quienes con sus propuestas garantizaron la calidad y especificidad del instrumento. El resultado de la prueba de concordancia entre los tres jueces recibió la calificación de validez excelente: $\geq 0,82$; con el cual los instrumentos quedaron habilitados para su aplicación. (Anexo ...)

Para la confiabilidad, previamente se aplicó una prueba de piloto a una muestra pequeña de ocho enfermeras en el servicio de medicina del Hospital Regional de Ayacucho, luego, se midió y se garantizó mediante la prueba de Alpha de Cronbach,

cuyo resultado fue para clima organizacional 0,878 y para liderazgo directivo 0,824 (anexo ...).

2.5.3 Procesamiento de los datos

Los datos se digitaron en una base de datos del programa SPSS v. 26, previa control de calidad y codificación, luego se tabularon y se presentaron en tablas estadísticas de doble entrada las frecuencia y porcentajes. Para demostrar la correlación entre las variables, los resultados fueron sometidos al estadístico no probabilístico de Rho Spearman.

2.5.4 Lugar e Institución donde se ejecutó el proyecto.

La investigación se ejecutó en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional “Miguel Ángel Mariscal Llerena” de Ayacucho, ubicadas en el distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho.

2.5.5 Aspectos Éticos

La aplicación del instrumento fue diligentemente privada. Se le comunicó al personal de enfermería sobre los beneficios y riesgo, luego se solicitó a cada personal su firma de consentimiento informado.

No se quebró sobre la integridad física del personal, asimismo, se tuvo mucho cuidado en la publicación de datos de identificación.

III. RESULTADOS

Tabla 01: Relación entre estilo de liderazgo directivo y clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Estilo de Liderazgo	Clima Organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
Directivo	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	4	8,7	3	6,5	0	0,0	7	15,2
Medio	0	0,0	31	67,4	6	13,0	37	80,4
Alto	0	0,0	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Total	4	8,7	35	76,1	7	15,2	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,551

Rho2 = 0,288

p = 0,000

* = Significativo

Tabla 02: Relación que entre el liderazgo directivo y dimensión liderazgo- toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Liderazgo directivo	Dimensión Liderazgo y Toma de decisiones del clima						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	4	8,7	3	6,5	0	0,0	7	15,2
Medio	2	4,3	32	69,6	3	6,5	37	80,4
Alto	1	2,2	1	2,2	0	0,0	2	4,3
Total	7	15,2	36	78,3	3	6,5	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,309

Rho2 = 0,288

p = 0,037

* = Significativo

Tabla 03: Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión estructura del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Liderazgo Directivo	Dimensión Estructura del Clima Organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	5	10,9	2	4,3	0	0,0	7	15,2
Medio	1	2,2	28	60,9	8	17,4	37	80,4
Alto	0	0,0	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Total	6	13,0	31	67,4	9	19,6	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,561

Rho2 = 0,288

p = 0,000

* = Significativo

Tabla 04: Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión Cooperación del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Liderazgo Directivo	Dimensión Cooperación del clima organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	4	8,7	3	6,5	0	0,0	7	15,2
Medio	4	8,7	23	50,0	10	21,7	37	80,4
Alto	1	2,2	0	0,0	1	2,2	2	4,3
Total	9	19,6	26	56,5	11	23,9	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,335

Rho2 = 0,288

p = 0,023

* = Significativo

Tabla 05: Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión innovación -confort del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Liderazgo Directivo	Dimensión Innovación y Confort						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	4	8,7	3	6,5	0	0,0	7	15,2
Medio	5	10,9	26	56,5	6	13,0	37	80,4
Alto	0	0,0	2	4,3	0	0,0	2	4,3
Total	9	19,6	31	67,4	6	13,0	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,343

Rho2 = 0,288

p = 0,020

* = Significativo

Tabla 06: Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión motivación del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Liderazgo	Dimensión Motivación						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	6,5	4	8,7	0	0,0	7	15,2
Medio	0	0,0	36	78,3	1	2,2	37	80,4
Alto	1	2,2	0	0,0	1	2,2	2	4,3
Total	4	8,7	40	87,0	2	4,3	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,403

Rho2 = 0,288

p = 0,006

* = Significativo

Tabla 07: Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión identidad del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Liderazgo Directivo	Dimensión Identidad						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	5	10,9	2	4,3	0	0,0	7	15,2
Medio	2	4,3	29	63,0	6	13,0	37	80,4
Alto	0	0,0	2	4,3	0	0,0	2	4,3
Total	7	15,2	33	71,7	6	13,0	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,484

Rho2 = 0,288

p = 0,001

* = Significativo

Tabla 08: Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión comunicación del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Liderazgo Directivo	Dimensión Comunicación						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	5	10,9	2	4,3	0	0,0	7	15,2
Medio	23	50,0	12	26,1	2	4,3	37	80,4
Alto	0	0,0	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Total	28	60,9	15	32,6	3	6,5	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,229

Rho2 = 0,288

p = 0,125

* = No Significativo

Tabla 09: Relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional del personal en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.

Liderazgo Directivo	Dimensión Recompensa Remuneración						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	5	10,9	2	4,3	0	0,0	7	15,2
Regular	4	8,7	29	63,0	4	8,7	37	80,4
Bueno	0	0,0	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Total	9	19,6	32	69,6	5	10,9	46	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Rho1 = 0,527

Rho2 = 0,288

p = 0,000

* = Significativo

IV. DISCUSIÓN

Clima Organizacional, según Cortés (16), un hospital es una organización proveedora de los servicios que busca el logro de los objetivos, constituida por personas que ayudan y colaboran para alcanzar esos objetivos. Esta organización está dirigida por un líder que tiene la capacidad de influir en un grupo de personas para que se logren las metas, dependiendo de la posesión de un rango general en esta organización.

En este sentido, los resultados en la tabla 01, evidencia la relación entre el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional del personal de enfermería en el que se evalúa, el 80,4% del personal de enfermería opinan que el estilo de liderazgo directivo del hospital es medio; de ellos el 67,4% perciben clima organizacional regular, 13% bueno; el 15,2% del personal de enfermería perciben estilo de liderazgo directivo bajo, de ellas 8,7% perciben clima organizacional bajo, 6,5% regular; el 4,3% de enfermeras opinan que estilo de liderazgo es alto, de las cuales 2,2% perciben clima organizacional regular y bueno; respectivamente; al analizar estos resultados mediante el estadístico Rho de Spearman arrojaron relación positiva moderado entre ambos variables y significativo ($Rho=0,551$; $p=0,000<0,05$), evidenciándose que el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional está relacionada positiva y moderadamente, aspecto muy importante porque hoy en día cuando el estilo de liderazgo directivo en un hospital es medio se obtienen resultados de clima organizacional regular, es común que se acentúen los problemas de comunicación dentro de la institución Hospitalaria,. Estudios de Hernández, *et al* en México 2021, encontraron tendencia relacionada con la existencia de una calidad de clima regular para toda el área y un tipo de liderazgo autócrata consultador y administrador de consensos” (1). Igualmente, Contreras y Jiménez, en Bogotá Colombia 2016, reportó que el “colegio estudiado denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria” (4). Asimismo, Ligas Quispe en Cusco-Perú 2020 (5), demostraron que existe relación significativa entre el clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional ($Rho=0,506$; $p=0,000$).

En la tabla 02, se demuestra la relación entre el liderazgo directivo y dimensión liderazgo- toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería, se observa que el 78,3% de ellos perciben liderazgo y toma de decisiones del clima organizacional regular, observándose 69,6% de liderazgo directivo medio y 6,5% bajo; el 15,2% perciben liderazgo y toma de

decisiones malo, de ellos, 4,3% perciben liderazgo directivo medio y 8,7% malo, respectivamente; este resultado al someter al estadístico Rho Spearman arrojó relación positiva bajo y significativo ($Rho=0,309$; $p=0,037$), demostrándose que la dimensión liderazgo y toma de decisiones del clima organizacional presenta relación positiva baja con liderazgo directivo, es decir toman decisiones libremente en asuntos concernientes al trabajo en la institución hospitalaria, investigaciones como Iglesias, *et al*, descubrieron que emergieron cuatro subcategorías del análisis basado en referencia teórica y la de mayor peso fue “ideario de un directivo, seguida de mejoramiento continuo, escucha para la armonía relacional y sentido de pertenencia”, concluyeron que “las principales causas que afectan el clima organizacional se relacionan con las características del líder y las posibilidades de superación de ellos y del resto del personal” (2). Asimismo, MINSA (22) señala que el liderazgo y toma de decisiones es cuando el jefe toma decisiones a libre albedrío respecto al trabajo en la institución, a partir de la información disponible, esto significa que, en el Hospital Regional de Ayacucho, el líder toma decisiones a partir de la información de sus subordinados, por eso existe una percepción de la dimensión liderazgo y toma de decisiones regular y liderazgo directivo medio.

La relación entre liderazgo directivo y la dimensión de estructura del clima organizacional del personal en el Hospital Regional, se muestra en la tabla 03, donde se muestra que el 67,4% del personal perciben estructura del clima organización regular, observándose 60,9% de liderazgo directivo medio y 4,3% bajo; el 13% del personal perciben estructura del clima organizacional malo, de ellos 2,2% perciben liderazgo directivo medio y 10,9% malo. Este resultado utilizando el estadístico Rho Spearman arrojó relación positiva moderada y significativo ($Rho=0,561$; $p=0,000$). Este resultado, tiene semejanza con la investigación realizado por Llallico (6) quien demostró que existe relación entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de “Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo -2018”, ($r_s = 0,278$), que tiene correlación baja por lo tanto si existe relación significativa y baja en el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital señalado. ($p<0,05$). Se deduce que, a mejor liderazgo directivo, entonces será mejor la dimensión estructura del clima organizacional.

En la tabla 04, se estableció la relación entre liderazgo directivo y la dimensión cooperación del clima organizacional, demostrándose que existe relación positiva moderada entre la dimensión estructura del clima organizacional y el liderazgo directivo del personal de enfermería, encontrando que el 56,5% presentó cooperación del clima regular de ellos 50% presentó liderazgo directivo medio y 6,5% bajo; el 19,6% presentó cooperación del clima malo, de ellos 8,7% presentó liderazgo directivo medio y bajo. Para la contratación de la hipótesis planteada se utilizó el estadístico Rho Spearman, se concluye que, para 95% de confianza, la cooperación regular y malo está en relación directa y significativa al liderazgo directivo medio y bajo ($Rho=0,561$;

$p=0,023<0,05$). Estos resultados tienen semejanza con el estudio de Altamirano y Choquehuamaní (7), quienes encontraron 53,3% perciben un estilo de liderazgo regular y en cooperación del clima organizacional regular en la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay.

Al respecto, MINSA señala que el clima organizacional depende del nivel de colaboración que se observa en los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y en los apoyos con materiales y humanos que reciben en la institución (22). Esto nos indica que, a mayor liderazgo del director, mejor será el clima organizacional, por el contrario, a menor liderazgo del director menor clima organizacional en la dimensión cooperación.

En la tabla 05, se establece la relación entre liderazgo directivo y la dimensión innovación-confort del clima organizacional, observándose que existe relación positiva moderada entre la dimensión innovación-confort del clima organizacional y el liderazgo directivo del personal de enfermería, encontrando que el 67,4% presentó innovación-confort del clima regular de ellos 56,5% presentó liderazgo directivo medio y 6,5% bajo; el 19,6% presentó cooperación del clima malo, de ellos 10,9% presentó liderazgo directivo medio y 8,7% bajo. Demostrando con la prueba estadístico Rho Spearman, se concluye que, para 95% de confianza, la innovación-confort regular y malo está en relación directa y significativa al liderazgo directivo medio y bajo ($Rho=0,343$; $p=0,020<0,05$). En otra investigación realizado por LLallico (6), halló relación correlación moderada ($r_s = 0,404$) entre liderazgo del Director y la innovación y confort del personal de Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión de Huancayo y significativa ($r_s = 0,404$; $p0,000<0,05$).

En la tabla 06, se establece la relación entre liderazgo directivo y la dimensión motivación del clima, demostrándose que existe relación positiva moderada entre la dimensión motivación del clima organizacional y el liderazgo directivo del personal de enfermería, encontrando que el 87% presentó motivación del clima regular, de ellos 78,3% presentó liderazgo directivo medio y 8,7% bajo; el 8,7% presentó motivación del clima malo, de ellos 6,5% presentó liderazgo directivo bajo. Resultado que fue sometido a la prueba estadístico Rho Spearman, se concluye que, para 95% de confianza, la motivación regular y malo está en relación directa y significativa al liderazgo directivo bajo ($Rho=0,403$; $p=0,006<0,05$). Este resultado tiene semejanza con el estudio de LLallico (6) encontró relación significativa y moderada entre el liderazgo del directo y la motivación del personal de departamento de patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión Huancayo ($r_s=0,502$; $p=0,000<0,05$).

En la tabla 07, se establece la relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad del clima organizacional, demostrándose que existe relación positiva moderada entre la dimensión identidad del clima organizacional y el liderazgo directivo del personal de enfermería, encontrando que el 71,7% presentó identidad del clima regular, de ellos 63% presentó liderazgo directivo medio y 4,3% bajo; el 15,2% presentó identidad del clima malo, de ellos 4,3% presentó liderazgo directivo medio y 10,9% bajo; respectivamente. Resultado que fue sometido a la prueba estadístico Rho Spearman, se concluye que, para 95% de confianza, la identidad regular y malo está en relación directa y significativa al liderazgo directivo medio y bajo ($Rho=0,484$; $p=0,001<0,05$). Al respecto, Altamirano y Choquehuamaní (7) encontraron que el 66,7% perciben respecto a la identidad del clima organizacional regular y observaron liderazgo regular en la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay. En consecuencia, “la identidad es un sentimiento de pertenencia a la Institución y el elemento fundamental y valioso del grupo de trabajo de compartir los objetivos personales con los de la Organización” (22).

En la tabla 08, se establece la relación entre liderazgo directivo y la dimensión cooperación del clima organizacional, evidenciando que no existe relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el liderazgo directivo del personal de enfermería, hallando que el 32,6% presentó comunicación del clima regular de ellos 26,1% presentó liderazgo directivo medio y 4,3% bajo; el 60,9% presentó comunicación del clima malo, de ellos 50% presentó liderazgo directivo medio y 10,9% bajo. Resultado que fue sometido a la prueba estadístico Rho Spearman, se concluye que, para 95% de confianza, la comunicación regular y malo no está en relación al liderazgo directivo medio y bajo ($Rho=0,229$; $p=0,125>0,05$). De la misma forma, Llallico (6) encontró relación significativa y moderada entre el liderazgo del director y la cooperación del personal del departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión de Huancayo ($r_s =0,111$; $p>0,05$). MINSA señala que la cooperación es el nivel de cooperación que se observa en los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y apoyo con materiales y humano que reciben de la organización (22).

En la tabla 09, se establece la relación entre liderazgo directivo y la dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional, hallando que existe relación positiva moderada entre la dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional y el liderazgo directivo del personal de enfermería, encontrando que el 69,6% presentó recompensa-remuneración del clima regular, de ellos 63% presentó liderazgo directivo medio y 4,3% bajo; el 19,6% presentó recompensa-remuneración del clima malo, de ellos 8,7% presentó liderazgo directivo medio y 10,9% bajo, respectivamente. Resultado del estadístico Rho Spearman, muestra que, para 95% de confianza, la recompensa-remuneración regular y malo está en relación directa y significativa al liderazgo directivo medio y bajo ($Rho=0,527$; $p=0,000<0,05$). Al respecto, Iglesias (2) señaló que

“las principales causas que afectan el clima organizacional se relacionan con las características del líder y las posibilidades de superación de ellos y el resto del personal”.

Finalmente, bajo esta percepción, el personal de enfermería considera que la mayoría se sienten medianamente satisfechos e insatisfechos porque consideran no están bien remunerados y no están bien tratados, maltratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidad de ampliar horizontes de comprensión de su tarea, a pesar que producen y rinden más. Resulta interesante distinguir con claridad “la relación que mantienen los conceptos de liderazgo y clima organizacional que afecta la habilidad, el trabajo en equipo y que contribuye al desarrollo organizacional” (28).

En los hospitales públicas del Perú existen muchos trabajadores enfermeras/os de diferentes servicios que atienden gran cantidad de pacientes día a día, es por ello que el éxito de una gestión directiva va depender del estilo de liderazgo y su clima organizacional (34).

Estos resultados hallados fortalecen los resultados de nuestra investigación, permitiendo afirmar que el liderazgo directivo si está relacionado de manera directa con el clima organizacional en todas sus dimensiones en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho. Finalmente se precisa que cuanto mejor sea el liderazgo directivo, entonces mejor será el clima organizacional en todas sus dimensiones.

V. CONCLUSIONES

A partir de los resultados y en concordancia a los objetivos formuladas se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Según la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho se encontró un estilo de liderazgo directivo global 80,4% medio y 15,2% bajo; y un clima organizacional global 76,1% regular y 8,7% malo; existiendo una relación positiva moderado entre ambos variables y significativo ($Rho=0,551$; $p=0,000<0,05$).
2. Se evidenció que existe relación moderada positiva y significativamente entre liderazgo directivo y las dimensiones liderazgo-toma decisiones ($Rho=0,309$; $p=0,037$), estructura ($Rho=0,561$; $p=0,000$), cooperación ($Rho=0,335$; $p=0,023$), innovación-confort ($Rho=0,343$; $p=0,020$), motivación ($Rho=0,403$; $p=0,006$), identidad ($Rho=0,484$; $p=0,001$) y remuneración ($Rho=0,527$; $p=0,000$) del clima organizacional.
3. No se halló relación entre liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima organizacional ($Rho =0,229$; $p=0,125>0,05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. El liderazgo directivo es un elemento fundamental íntimamente ligado al proceso de gestión institucional, en vista que afecta a los trabajadores y en especial al grupo profesional del Hospital Regional de Ayacucho, esto se ve reflejadas en la eficiencia, eficacia, calidez y calidad de la atención que brindan a los usuarios/pacientes, por lo tanto, es necesario que el líder directivo se capacite continuamente para ejercer el cargo que desempeña.
2. De acuerdo a los resultados se sugiere capacitar al personal de enfermería en los aspectos de liderazgo directivo y clima organizacional, con énfasis en la dimensión comunicación del clima organizacional.
3. Evidenciada los resultados, es importante que las autoridades sanitarias del Hospital Regional de Ayacucho, adopten estrategias de capacitación continua sobre liderazgo directivo adecuado a los profesionales de salud para mejorar la percepción, sentimiento y comportamientos del personal y optimizar el clima organizacional de la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hernández TJ, Duana D, Polo SD. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2021; 47(2): e2252. [Internet]. Citado el 15 de abril de 2022. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252/1700>
2. Iglesias Armenteros AL, Torres Esperón JM, Mora Pérez Y, Sánchez Rodríguez JR. Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. *Visión de enfermeras jefas y asistenciales*, 2020. *Revista de Enfermagen Da UFSM*. DOI:10.5902/2179769247240. ISSN 2179-7692. [Citado el 15 de abril de 2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346838827_Liderazgo_clima_organizacional_d_e_un_hospital_pediatico_cubano_Vision_de_enfermeras_jefas_y_asistenciales
3. Ortiz Hernández RC. Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio Público del Poder Ciudadano BenJamín Zeledón Rodríguez, Barrio el Recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el semestre del año 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, 2018. Tesis de Maestría en Administración y Gestión de la Educación. [citado el 15 de abril de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
4. Contreras DM, Jiménez LF. Liderazgo y clima organizacional en el colegio de Cundinamarca, Bogotá-Colombia. 2016. Universidad del Rosario, Maestría en Dirección. [Citado 16 de abril de 2022]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
5. Ligas Quispe LM. Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020. Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. [Citado el 16 de abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56363/Ligas_QLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Llallico Manzanedo OG. Liderazgo y clima organizacional en el personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión Huancayo-2018. Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. [Citado el 16 de abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34336/Llallico_MOG.pdf?sequence=9&isAllowed=y
7. Altamirano Cervantes M, Choquehuamaní Trujillo R. Estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2018”. Tesis de segunda especialidad de la Universidad Nacional del

- Callao. [Citado el 17 de abril de 2022]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3275/ALTAMIRANO%20Y%20CHOQUEHUAMANI_tesis2da_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Valderrama Sandoval H, Díaz Yumbato JM. Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Usuarios Internos del Centro de Salud Bellavista Nanay, distrito de Punchana, 2018. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo. [Citado 16 de abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33002/valderrama_sh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 9. Alvarado Limaylla DA, Cafferatta Berrú DA. Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la Empresa Andahuasi 2018. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. [Citado 16 de abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4679/alvarado_cafferatta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 10. López Acero SB. Liderazgo Directivo y su relación con el clima organizacional en el Hospital de Pomabamba en el periodo enero a junio 2017. Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. [Citado 17 de abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29628/lopez_as.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 11. Chiavenato I. Administración de recursos Humanos. Capital humano de las organizaciones. Novena edición. 2011. Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México. [citado el 20 de abril de 2022]. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
 12. García Solarte M. Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración/Universidad del Valle, Cali – Colombia 2009:47. [citado 18 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
 13. Likert R. El factor humano de la empresa. Bilbao España: Devito. 1968. Revista Educación en valores. Universidad de Carabobo, enero-junio 2016 Vol. 1 N° 25. [Consultado el 18 de abril de 2022]. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf>
 14. Ruiz Olabuenaga JI. Sociología de las organizaciones Complejas. Bilbao España. Universidad de Deusto. 2007: Vol. 24. [Citado el 18 de abril de 2022]. Disponible en: https://books.google.co.cr/books?id=zsO4oOJErYQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

15. Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Unife 2015: 23(1). [Citado el 18 de abril de 2022]. Disponible en: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf
16. Cortés Jiménez NM. Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón” Xalapa, México. 2009. Colección educativa en Salud Pública. [Citado el 18 de abril de 2022] Disponible en: <https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf>
17. OPS/OMS. Análisis organizacional de los servicios de salud. Serie Documentos Técnicos N°6. [Citado el 18 de abril de 2022]. Disponible en: <https://docplayer.es/19470905-Analisis-organizacional-de-los-servicios-de-salud.html>
18. Santa Eulalia JM, Sampredo BA. Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Revista Médica Electrónica. Vol. 34 no. 5 Matanzas sep.-oct. 2012. [Citado 18 de abril de 2022]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011
19. Sumba-Bustamante EY, Moreno-Gonzabay PL. Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. Revista Científica: Dominio de las Ciencias. 2022, p. 243. [Citado 20 de abril 2022]. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569/html>
20. Alva Vásquez WH. Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2021. [Citado 20 abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84867/Alva_VWH-SD.pdf?sequence=1
21. Litwin S, Stinge G. Motivación y clima organizacional. Boston, División of Research Graduate School of Bussines Administrtrion, Harwaed University, 1978, p. 356. [Citado 20 de abril 2022]. Disponible en: [https://dialnet.unirioja.es/enUniversidadesPublicas-4025582%20\(2\).pdf](https://dialnet.unirioja.es/enUniversidadesPublicas-4025582%20(2).pdf)
22. Ministerio de la Salud del Perú. Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional. RM N° 468-2011/MINSA.PDF. [Citado 20 de abril 2022]. Disponible en: <http://www.hnhu.gob.pe/CUERPO/CALIDAD/Documentos%20Calidad/CLIMA%20ORGANIZACIONAL/RM%20468-2011-MINSA.PDF>
23. Barahona H, Cabrera D, Torres U. Los líderes en el siglo XXI. Colombia, 2011. Revista Entramado ISSN: 1900-3803. [Citado 21 abril 2022]. Disponible en: http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf

24. Heliriegel D, Slocun J. Comportamiento organizacional. 12ª. Ed. Cengage Learning, 2009. (p. 248). [Citado 21 abril 2022]. Disponible en: http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf
25. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 13a. ed. México 2013. [Citado 21 abril 2022]. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
26. Quispe J. Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el Servicio de medicina. Lima 2015. Tesis de pregrado. Universidad nacional Mayor de San Marcos. [Citado 21 abril 2022]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/323351022.pdf>
27. Castillo EF, Medina MA, Bernardo JV, Reyes CE, Ayala CI. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred del Perú. Rev Club Sal Públ. 2019; 45(2):e1351. [Citado 22 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351/1242>
28. Castner J, *et al.* Un desafío de liderazgo. Percepción del personal del personal de enfermería después de una iniciativa organizacional. The Journal of Nursing administration. 2012: 46772. [Citado 23 abril 2022]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/230832619_A_Leadership_Challenge_Staff_Nurse_Perceptions_After_an_Organizational_TeamSTEPPS_Initiative
29. Curry L. Experiencias de liderazgo en el cuidado de la salud en el África subsahariana. Experiences of leadership in health care. Human Resourcesw for Health. 2012 [Citado 23 abril 2022]. Disponible: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-10-33>
30. Reid K, Dennison P. The Clinical Nurse Leader (CNL). Clínico de seguridad en el punto de atención. 2011. [citado 24 de abril 2022]. Disponible en: <https://ojin.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Vol-16-2011/No3-Sept-2011/Clinical-Nurse-Leader-and-Safety.aspx>
31. James AF, Stoner, Et al. Administración. Sexta edición. Digitalizado. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A. 1996. [Consultado 24 de abril 2022]. Disponible en: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
32. Quijano Fabian PR. Estilos de liderazgo y calidad de servicio, en los trabajadores del Hospital Regional de Huacho. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2021

- [Citado 22 abril 2022]. Disponible en:
<http://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/rt/printerFriendly/2512/1249>
33. Pinzón O. Liderazgo en los servicios de salud. Revista Ciencia y Salud virtual. Vol. 6 (1) 2014: Revista Ciencia y Salud Virtual. [Citado 22 abril 2022]. Disponible en:
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/413>
 34. Bernal I, Pedraza NA, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales. 2015. [Citado el 23 abril 2022]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
 35. Landeau R. Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa 2007. Venezuela.
 36. Hernández R. Fernández C. Baptista P. Metodología de la Investigación. Ed.6ta. Santa Fe/México: Mc Graw Hill Education. 2014.
 37. OMS/OPS. Inventario de clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo: tema y técnica de desarrollo organizacional. Programa regional de desarrollo de servicios de salud.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2022”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DISEÑO METODOLOGICO
<p>General:</p> <p>¿Cómo es el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en el Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p>	<p>General:</p> <p>El estilo de liderazgo directivo se relaciona significativamente con clima organizacional en el Hospital Regional Ayacucho, 2022</p>	<p>Variable principal:</p> <p>Estilo de liderazgo directivo</p>	<p>Antecedentes del estudio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internacional • Nacional • Selección de variables e indicadores. <p>Bases teóricas</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo <p>MÉTODO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deductivo-inductivo <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada trasversal <p>MUESTREO:</p> <p>Probabilístico aleatorio simple</p> <p>POBLACION:</p> <p>Personal de salud de enfermería de Centro Quirúrgico en el Hospital Regional Ayacucho</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Estará conformada por personal de salud de enfermería de Centro Quirúrgico que laboran en el Hospital Regional Ayacucho</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario SERVQUAL modificado y Test de Ansiedad de Beck modificado</p>
<p>Específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del directos y dimensión liderazgo- toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión estructura del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión Cooperación del clima organizacional del</p>	<p>Específicos:</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión liderazgo- toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión estructura del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p>	<p>Específico:</p> <p>a) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión liderazgo- toma de decisiones del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión estructura del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre el liderazgo del</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y toma de decisiones. • Estructura • Cooperación • Innovación y confort • Motivación • Identidad • Comunicación • Recompensa y remuneraciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Clima organizacional en instituciones de salud. • Dimensiones de clima organizacional • Liderazgo • Antecedentes históricos • Elementos de liderazgo directivo • Estilos de liderazgo • Enfoque de liderazgo directivo • Liderazgo en el sistema de salud • Test SERVQUAL <p>Definición operacional de términos</p>	

<p>personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión innovación -confort del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión motivación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p> <p>f) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión identidad del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p> <p>g) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión comunicación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p>	<p>c) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión Cooperación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>d) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión innovación -confort del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>e) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión motivación del clima organizacional personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>f) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión identidad del clima organizacional del personal</p>	<p>director y dimensión Cooperación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>d) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión innovación -confort del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>e) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión motivación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>f) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión identidad del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p>			
--	---	--	--	--	--

<p>h) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022?</p> <p>i)</p>	<p>de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>g) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión comunicación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>h) Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p>	<p>g) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión comunicación del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p> <p>h) Existe relación significativa entre el liderazgo del director y dimensión recompensa-remuneración del clima organizacional del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, 2022.</p>			
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

DATOS GENERALES:

Edad.....

Género: masculino () Femenino ()

INSTRUCCIONES: Esta encuesta tiene carácter de **anónima**, y su procesamiento será reservado, por lo que le pido **Sinceridad** en las respuestas. Elija la opción y marque con un aspa (X) en el recuadro correspondiente, según la escala de valoración siguiente:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

ÍTEMS		1	2	3	4
1.	El director toma decisiones, sin consultar con el personal				
2.	El director pide sugerencias para la toma de decisiones.				
3.	El director toma en cuenta sugerencias del personal para la toma de decisiones				
4.	El director controla constantemente las funciones que deben realizar el personal.				
5.	El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabaja en esta institución.				
6.	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.				
7.	El director dirige personalmente el trabajo del personal.				
8.	El director permite la creatividad del personal para realizar sus actividades.				
9.	El director pide propuestas innovadoras de trabajo al personal.				
10.	El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal.				
11.	El director antes de tomar decisiones, hace participar al personal.				
12.	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.				
13.	El director tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.				
14.	El director lidera al equipo por aceptación del grupo.				
15.	El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas del personal.				
16.	Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo.				
17.	El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución.				
18.	En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.				

19. El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.				
20. El director se preocupa por mantener contenta y motivadas al personal.				
21. El director busca oportunidades para que el personal participe y expongan sus ideas.				
22. El director da libertad para que el personal tome decisiones.				
23. El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.				
24. El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.				
25. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.				
26. El director supervisa el trabajo del personal.				
27. Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.				
28. Confía en los conocimientos y habilidades del director.				
29. Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal.				
30. Es tratado(a) con respecto por el director.				

Fuente: Tomado de López SB. 2017; adaptada a la presente investigación.

Estadísticos

	Ud. Toma Decisiones	Estructura	Cooper.	Innovación Comfort	Motivación	Identidad	Comunicación	Recompensa Remuneración	Global Clima	Global Liderazgo
N Válido	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	18,83	20,24	15,41	22,38	14,45	15,966	12,17	16,76	136,21	54,79
Desviación estándar	6,291	5,194	5,004	5,827	4,477	5,6092	3,083	5,998	33,216	15,428

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Esta encuesta tiene carácter de **anónima**, y su procesamiento será reservado, por lo que le pido **Sinceridad** en las respuestas. Elija la opción y marque con un aspa (X) en el recuadro correspondiente, según la escala de valoración siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)

LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES	1	2	3	4	5
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para mejorar conflictos es bueno					
3. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud					
4. El Jefe del servicio supervisa constantemente al personal					
5. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización					
6. Las decisiones se toman en el nivel que debe tomarse.					
7. En mi organización participo en la toma de decisiones					
8. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
ESTRUCTURA					
9. Los trámites que se realizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
10. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
11. Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
12. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
13. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					
14. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					
15. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
COOPERACIÓN					
16. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
17. Existe sana competencia entre mis compañeros.					

18. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
19. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
20. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
INNOVACIÓN Y CONFORT					
22. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
23. Se me permite ser creativo o innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
24. La innovación es característica de nuestra organización.					
25. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
26. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
27. La limpieza de los ambientes es adecuada.					
28. En término generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
29. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
MOTIVACIÓN					
30. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
31. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
32. Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.					
33. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
34. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
35. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
IDENTIDAD					
36. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
37. Estoy comprometido con mi organización de salud.					
38. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
39. Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
40. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					

COMUNICACIÓN					
41. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
42. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos del trabajo.					
43. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
44. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
45. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
RECOMPENSA Y REMUNERACIONES					
46. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
47. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
48. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
49. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
50. Recibo mi pago a tiempo.					
51. Existe equidad en las remuneraciones.					
52. Mi salario y beneficios son razonables.					
53. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
54. El sueldo que recibo satisface mis necesidades básicas.					

Fuente: Tomado de MINSA, instrumento elaborado por Comité Técnico de Clima organizacional, RM N° 468-2011/MINSA. Se empleará la escala de Likert.

Para calcular los puntajes del Clima Organizacional y Liderazgo Directivo, (basándose en las puntuaciones típicas normalizadas) se calculó utilizando la escala de Estaninos:

Escala de Estaninos	
$A = \bar{X} - 0.75 (DS)$	$A = \bar{X} + 0.75 (DS)$

Liderazgo directivo:

Alto: 68-120 puntos

Medio: 44-67 puntos

Bajo 30-43 puntos

Clima Organizacional:

Bueno: 162-270 puntos

Regular: 113-161 puntos

Malo: 54-112 puntos

Nota: Utilizando la misma fórmula se calculó para todas las dimensiones de Clima organizacional.



ANEXO 3

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,986	30

Fuente: Resultado de prueba estadística de Alpha Cronbach.

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,962	54

Fuente: Resultado de prueba estadística de Alpha Cronbach.

Los instrumentos presentan una consistencia interna alta. Por lo tanto, son aplicables.

ANEXO 4



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Faculta de Enfermería

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombre del experto: Curi Sotomayor Fabela
 I.2 Grado académico: Magister
 I.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga
 I.4 Título de la Investigación: Estudio de la percepción de los directivos y el personal organizacional en el Hospital Regional Ayacucho 2022
 I.5 Autor del instrumento: Yeny Rodríguez Illanes Solís
 I.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Gestión de Servicios de Salud
 I.7 Nombre del instrumento: Guía de preguntas de clima organizacional y liderazgo

INDICADORES	CRITERIOS CLASIFICACION CUANTITATIVOS	Criterios de Evaluación				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al estado de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de vitalidad o utilidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estado				X	
7. CONSISTENCIA	Denota en aspectos, contenidos, términos y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Fueron los índices, indicadores, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
10. CONTENENCIA	Contra temas o puntos en la investigación y conocimiento de temas				X	
TOTAL					X	

TOTAL (Promedio del valor del porcentaje, para cada calificación)

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total/10): 740/10 = 74.0

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Ayacucho, 02 de Marzo de 2022


Firma del experto

DNI:



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Hinojosa De la Cruz Katy Carolina
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Hospital Regional Ayacucho
 1.4 Título de la Investigación: Estilo de liderazgo Directivo y clima Organizacional en el Hospital Regional de Ayacucho
 1.5 Autor del instrumento: Jeny Marleny Jilanas Soto
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Gestión de Servicios de Salud
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional y liderazgo Directivo

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0-10%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas rutas en la investigación y construcción de teorías.				X	
TOTAL						

TOTAL (Promedio del valor del porcentaje, para cada calificación)

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total/10): 800/10 = 80%

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apl. cobla

Katy De la Cruz
Mg. Katy De la Cruz Hinojosa de la Cruz

Ayacucho, 02 de Marzo de 2022

CEP: 69043

Firma del experto

DNI: 4332378



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Faculta de Enfermería

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Elizabeth Rosco Quispe Tineo
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Hospital Regional Ayacucho,
 1.4 Título de la Investigación: Estilo de liderazgo Directivo y el m.c. organizacional en el Hospital Regional Ayacucho 2022
 1.5 Autor del instrumento: Yeny Marlene Iñanes Solís
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Gestión en Servicios de Salud
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de clima Organizacional y liderazgo Directivo

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas posturas en la investigación y construcción de teorías.				X	
TOTAL						

TOTAL (Promedio del valor del porcentaje, para cada calificación)

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total/10): 760/10 = 76%

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Ayacucho, 02 de Marzo de 2022

Elizabeth Rosco Quispe Tineo

R.E.M.: 002012 - CER 1743

Firma del experto

DNI: 70213926

ANEXO 5

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Fórmula para prueba de concordancia entre los Jueces

$$v = \frac{Ta}{Ta + Tda} \times 100$$

$$v = \frac{74 + 80 + 76}{76,67 + 10} \times 100 = v = \frac{76,67}{86,67} \times 100 = v = 88,46\%$$

Resultado: El instrumento ha sido calificado como Excelente. por lo tanto, es válido y aplicable.

Correlaciones

Rho de Spearman		Total Clima	Total Liderazgo	Liderazgo y toma de decisiones	Estructura	Cooperación	Innovación y Confort	Motivación	Identidad	Comunicación	Recompensa y Remuneración
Total Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,596 ^{**}	,441 [†]	,765 ^{**}	,621 ^{**}	,636 ^{**}	,668 ^{**}	,532 ^{**}	,665 ^{**}	,584 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.	,001	,015	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Liderazgo	Coefficiente de correlación	,596 ^{**}	1,000	,269	,572 ^{**}	,316	,425 [†]	,527 ^{**}	,498 ^{**}	,358	,526 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,001	.	,151	,001	,089	,019	,003	,005	,052	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Liderazgo y toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,441 [†]	,269	1,000	,268	,660 ^{**}	,368 [†]	,334	,108	,229	,184
	Sig. (bilateral)	,015	,151	.	,152	,000	,046	,071	,571	,223	,331
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Estructura	Coefficiente de correlación	,765 ^{**}	,572 ^{**}	,268	1,000	,418 [†]	,617 ^{**}	,445 [†]	,593 ^{**}	,601 ^{**}	,561 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,152	.	,022	,000	,014	,001	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Cooperación	Coefficiente de correlación	,621 ^{**}	,316	,660 ^{**}	,418 [†]	1,000	,567 ^{**}	,550 ^{**}	,273	,611 ^{**}	,502 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000	,089	,000	,022	.	,001	,002	,144	,000	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Innovación y Confort	Coefficiente de correlación	,636 ^{**}	,425 [†]	,368 [†]	,617 ^{**}	,567 ^{**}	1,000	,367 [†]	,480 ^{**}	,507 ^{**}	,445 [†]
	Sig. (bilateral)	,000	,019	,046	,000	,001	.	,046	,007	,004	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Motivación	Coefficiente de correlación	,668**	,527**	,334	,445*	,550**	,367*	1,000	,349	,413*	,429*
	Stg. (bilateral)	,000	,003	,071	,014	,002	,046	.	,058	,023	,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Identidad	Coefficiente de correlación	,532**	,498**	,108	,593**	,273	,480**	,349	1,000	,226	,416*
	Stg. (bilateral)	,002	,005	,571	,001	,144	,007	,058	.	,229	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Comunicación	Coefficiente de correlación	,665**	,358	,229	,601**	,611**	,507**	,413*	,226	1,000	,618**
	Stg. (bilateral)	,000	,052	,223	,000	,000	,004	,023	,229	.	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y Remuneración	Coefficiente de correlación	,584**	,526**	,184	,561**	,502**	,445*	,429*	,416*	,618**	1,000
	Stg. (bilateral)	,001	,003	,331	,001	,005	,014	,018	,022	,000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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