FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES Y TURISMO

TESIS

"EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL SANTA GEMA DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS, LORETO – AÑO 2019"

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN NEGOCIOS INTERNACIONALES Y TURISMO

PRESENTADO POR:

MARIBEL TANCHIVA SABOYA
ADRIAN CAMUS MAS

ASESOR:
Lic. Educ. JACKER PAREDES MENESES, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2021

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°022-CCGyT-FACEN-UNAP-2021

En la ciudad de Iquitos, a los **28** días del mes de **mayo** del año 2021, a horas: **09:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma zoom** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL SANTA GEMA DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS, LORETO – AÑO 2019",** autorizado mediante **Resolución Decanal N°0424-2021-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Negocios Internacionales y Turismo **MARIBEL TANCHIVA SABOYA** y **ADRIAN CAMUS MAS,** para optar el Título Profesional de **LICENCIADO (A) EN NEGOCIOS INTERNACIONALES Y TURISMO** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

LIC.ADM. JAIME NICOLÁS ALER GARDINI, Mg.	**(Presidente)**
LIC.ADM. VICTOR RAÚL REATEGUI PAREDES, Mg.	**(Miembro)**
LIC.NIT. STEVS RAYGADA PAREDES, Mg.	**(Miembro)**

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido**: APROBADOS** con la calificación **BUENA** (**16**).

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Negocios Internacionales y Turismo.

Siendo las **10:30 am** del **28** de **mayo** del 2021, se dio por concluido el acto académico.

LIC.ADM. JAIME NICOLÁS ALER GARDINI, Mg.
Presidente

LIC.ADM. VICTOR RAÚL REATEGUI PAREDES, Mg.
Miembro

LIC.NIT. STEVS RAYGADA PAREDES, Mg.
Miembro

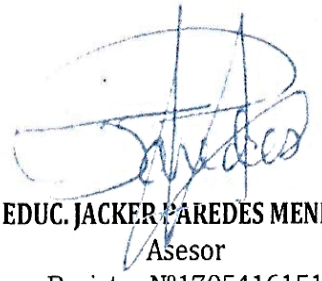
LIC.EDUC. JACKER PAREDES MENESES, Dr.
Asesor

JURADO Y ASESOR

LIC. ADM. JAIME NICOLAS ALER GARDINI, Mg.
Presidente
CLAD-13701

LIC. ADM. VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Mg.
Miembro
CLAD-01966

LIC. NIT. STEVS RAYGADA PAREDES, Mg.
Miembro
CLAD - 26395



LIC. EDUC. JACKER PAREDES MENESES, Dr.
Asesor
Registro N°1705416151

DEDICATORIA

A mis amigos y amigas que me acompañan cada momento y se alegran de mis éxitos.

AGRADECIMIENTO

A los miembros del Hospital Santa Gema, Yurimaguas, por las facilidades brindadas para la realización de nuestros estudios.

A la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana por la oportunidad que nos ha dado para estudiar, superarnos y obtener el título de Licenciados en Negocios Internacionales.

A nuestro asesor Paredes Meneses Jacker, por los conocimientos brindados por su tiempo y paciencia en el asesoramiento de nuestra tesis.

A los docentes de la facultad por el soporte pedagógico brindado durante todo el proceso de estudio.

Y a todos aquellos familiares y amigos que no recordamos al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son.

Gracias a cada uno de ustedes

ÍNDICE GENERAL

Pág.

PORTADA i
ACTA DE SUSTENTACIÓN ii
JURADO Y ASESOR iii
DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
ÍNDICE GENERAL vi
ÍNDICE DE TABLAS viii
ÍNDICE DE FIGURAS x
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 2
1.1. Antecedentes 2
1.2. Bases teóricas 6
1.3. Definición de términos básicos 21
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES 23
2.1 Formulación de la hipótesis 23
2.2 Variables y su operacionalización 23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 29
3.1. Tipo y diseño 29
3.2. Diseño muestral 30
3.3. Procedimientos de recolección de datos 31
3.4. Procesamiento y análisis de datos 32
3.5. Aspectos éticos 33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 34
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN 61
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES 63
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES 64
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN 65
ANEXOS 69
1. Estadística complementaria

2. Instrumento de recolección de datos
3. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad de las variables en estudio. 34

Tabla 2 Relación estadística entre el liderazgo y clima organizacional. 35

Tabla 3 Mente abierta 36

Tabla 4 Cooperante 37

Tabla 5 Resolutivo 37

Tabla 6 Motivador 38

Tabla 7 Carácter 39

Tabla 8 Empatía 40

Tabla 9 Influencia 40

Tabla 10 Liderar y seguir de forma efectiva 41

Tabla 11 Saber seguir a sus seguidores 42

Tabla 12 Innovador, creativo y flexible 43

Tabla 13 Cultura organizacional 44

Tabla 14 Actividades de trabajo 44

Tabla 15 Naturaleza de los trabajos 45

Tabla 16 Percepción del comportamiento del jefe 46

Tabla 17 Percepción del nivel de confianza entre superiores y subordinados 47

Tabla 18 Tolerancia al conflicto percibida. 47

Tabla 19 La percepción del nivel de consideración del jefe 48

Tabla 20 La percepción del nivel de confianza otorgado 49

Tabla 21 La percepción de los procesos motivacionales 50

Tabla 22 El reconocimiento otorgado por el jefe. 50

Tabla 23 Medios de comunicación utilizados 51

Tabla 24 Fluidez de la comunicación 52

Tabla 25 Percepción de los tipos de comunicación en la organización 53

Tabla 26 Percepción de la autonomía otorgada 53

Tabla 27 Nivel de centralización 54

Tabla 28 Percepción sobre la fijación de objetivos 55

Tabla 29 Percepción sobre las políticas 56

Tabla 30 Percepción del tipo de influencia existente 56

Tabla 31 Percepción del colaborador en cuanto al control de los procesos operacionales 57

Tabla 32 Percepción del colaborador sobre el control de la empresa para controlarlos 58

Tabla 33 Indagación sobre los objetivos propuestos 58

Tabla 34 Formación alcanzada 59

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Relación estadística entre el liderazgo y clima organizacional...35
FIGURA 2. Mente abierta 36
FIGURA 3. Cooperante.....37
FIGURA 4. Resolutivo.....38
FIGURA 5. Motivador.....38
FIGURA 6 Carácter.....39
FIGURA 7. Empatía.....40
FIGURA 8. Influencia.....41
FIGURA 9. Liderar y seguir de forma efectiva 41
FIGURA 10 Saber seguir a sus seguidores. 42
FIGURA 11 Innovador, creativo y flexible. 43
FIGURA 12 Cultura organizacional. 44
FIGURA 13. Actividades de trabajo 45
FIGURA 14 Naturaleza de los trabajos. 45
FIGURA 15 Percepción del comportamiento del jefe.....46
FIGURA 16 Percepción del nivel de confianza entre superiores y subordinados. 47
FIGURA 17 Tolerancia al conflicto percibida. 48
FIGURA 18 La percepción del nivel de consideración del jefe. 48
FIGURA 19 La percepción del nivel de confianza otorgado. 49
FIGURA 20 La percepción de los procesos motivacionales 50
FIGURA 21 El reconocimiento otorgado por el jefe. 51
FIGURA 22 Medios de comunicación utilizados. 51
FIGURA 23 Fluidez de la comunicación. 52

FIGURA 24 Percepción de los tipos de comunicación en la organización....53
FIGURA 25. Percepción de la autonomía otorgada.....54
FIGURA 26 Nivel de centralización. 54
FIGURA 27 Percepción sobre la fijación de objetivos. 55
FIGURA 28 Percepción sobre las políticas. 56
FIGURA 29 Percepción del tipo de influencia existente.....57
FIGURA 30 Percepción del colaborador en cuanto al control de los procesos operacionales. 57
FIGURA 31 Percepción del colaborador sobre el control de la empresa para controlarlos. 58
FIGURA 32 Indagación sobre los objetivos propuestos.....59
FIGURA 33. Formación alcanzada 60

RESUMEN

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional del Hospital Santa Gema en la ciudad de Yurimaguas, Loreto - año 2019, siendo un estudio descriptivo-correlacional de diseño no experimental; teniendo en cuenta una muestra de 197 trabajadores de una población de 403, para lo cual se ha utilizado la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario elaborado a partir de las dimensiones e indicadores de cada variable; procedimiento y análisis de datos que lleva a la siguiente conclusión: Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de 0.767 calculado por el estadístico de Rho de Spearman, se determina que existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional del Hospital Santa Gema, también corroborado por un grado de significación (bilateral) de 0,000. En concreto, se determina que el liderazgo ejercido por los gerentes del Hospital Santa Gema es inadecuado (60%), debido a las múltiples deficiencias encontradas al analizar la actitud del jefe, la autoridad impartida, la eficiencia y efectividad del trabajo y desempeño. demostrado por los responsables de esa institución. Asimismo, el clima organizacional del Hospital Santa Gema se desarrolla de mala manera (58%), debido a las dificultades y deficiencias presentes en los métodos de mando, fuerzas motivacionales, procesos de comunicación y procesos de control, sin embargo, se identifica cierta regularidad en la toma de decisiones. elaboración, en los procesos de planificación e influencia, y objetivos de desempeño y mejora.

Palabras claves: liderazgo; Clima organizacional; Salud.

ABSTRACT

The main objective of the present study was to determine the relationship between leadership and the organizational climate of the Santa Gema Hospital in the city of Yurimaguas, Loreto - year 2019, being a descriptive-correlational study of non-experimental design; taking into account a sample of 197 workers from a population of 403, for which the survey technique has been used and as an instrument the questionnaire created from the dimensions and indicators of each variable; procedure and data analysis that leads to the following conclusion: Taking into account the correlation coefficient of 0.767 calculated by the Rho de Spearman statistic, it is determined that there is a significant relationship between leadership and the organizational climate of the Santa Gema Hospital, also corroborated by a (bilateral) degree of significance of 0.000. Specifically, it is determined that the leadership exercised by the managers of the Santa Gema Hospital is inadequate (60%), due to the multiple deficiencies found when analyzing the boss's attitude, the authority imparted, the efficiency and effectiveness of work and performance. demonstrated by the heads of that institution. Likewise, the organizational climate of the Santa Gema Hospital develops in a bad way (58%), due to the difficulties and deficiencies present in command methods, motivational forces, communication processes and control processes, however, A certain regularity is identified in decision-making, in planning and influence processes, and performance and improvement objectives.

Keywords: Leadership; Organizational climate; Health.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los grandes y mejores hospitales en el mundo, consideran que es importante el liderazgo, ya que es necesario que los dirigentes o personas ejerzan poder empresarial y poder personal, no solo los que tienen cargos; ya que en el “mercado global está en continuo cambio, las organizaciones que obtienen una flexibilidad y un ambiente laboral adaptable”, son las que logran subsistir y persistir a largo plazo en el mercado para buscar el éxito de la empresa y competir con otras.

Entonces el componente primordial en una organización para que consigan ser eficientes y efectivas es que los dirigentes u administradores sepan aprovechar los recursos tecnológicos, humanos y financieros para así obtener una ventaja competitiva. Todos estos componentes o elementos deben actuar en conjunto con la finalidad de lograr las metas u objetivos de la organización, de no ser de este modo las organizaciones ser puede ver en problemas; lo que los llevara a planear estrategias.

Un líder tiene que lograr un funcionamiento eficiente y eficaz en su equipo de trabajo; porque muchas organizaciones afirman que “el éxito es gracias al esfuerzo de sus líderes que realizan, teniendo una comunicación e información de los propósitos y planes a todos los miembros de su equipo” (La República, 2018. El líder debe tener un perfil de facilitador y debe cumplir con tareas específicas tales como crear un ambiente de confianza y apertura, dar el ejemplo, comunicar el objetivo y misión al equipo, delegar, instruir, motivar.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En 2015, se desarrolló una investigación de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 168 personas, se empleó de técnica la encuesta y como instrumentos los cuestionarios. Llegando a las siguientes conclusiones que: La relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en el Hospital 11 "Alberto Hurtado Abadía" - La Oroya, 2014, es significativa y directa, afirmación que se hace para un nivel de significación a=0,05 y para 166 grados de libertad. Asimismo, el nivel de Clima Organizacional del Hospital es medio, con un valor de la Chi cuadrada calculada (X 2c} = 18,67 y un nivel de significación de a=0,05, para 2 grados de libertad, esto demuestra que a pesar de que el liderazgo transformacional percibido es alto existen otros factores que conllevan a que el clima organizacional del hospital no sea del todo óptimo, entre ellos podemos encontrar la disponibilidad de recursos, la estabilidad laboral por parte de la gerencia central, lo valores colectivos que existe entre el personal, entre otros. (Santiago, 2015)

En 2015, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativo, prospectivo y de diseño transversal, la muestra estuvo conformada por 15 enfermeras, a quienes se aplicó como técnica la entrevista y los instrumentos fueron dos cuestionarios de ambas variables. Concluyo que: Las enfermeras del servicio de Medicina de Mujeres-ICTUS del HBT, respecto al clima laboral calificaron como regular, predominando

como potencial la dimensión de conflicto y cooperación, seguido de comunicación; están impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido que a pesar de ser independientes y capacitadas de resolver situaciones de forma individual, está presente una carencia de información a pesar de mantener buenas relaciones con los superiores y con el resto del equipo. Demandan mayor reconocimiento profesional y mejoras económicas. (Méndez, 2015)

En 2015, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y de diseño descriptivo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 107 trabajadores, a quienes se aplicó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyendo que: Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. (Pérez & Rivera, 2015)

En 2016, se desarrolló una investigación de tipo correlacional con un enfoque mixto y de diseño no experimental, se tomó como muestra a 80 empleados. El estudio determinó si el clima organizacional influye en la rotación de personal y concluye que los resultados sugieren que si bien los índices de rotación de personal, en el período de tiempo evaluado, son altos, estos no guardan relación ni son causados por el clima organizacional. El examen de los resultados también permite inferir que en la organización deben existir diferentes factores fuera de la atmósfera

jerárquica, que probablemente impactarán la proximidad de las altas tasas de rotación de la fuerza laboral que presenta la organización. (Bermeo, 2016)

En 2016, se desarrolló una investigación de tipo correlacional y de diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 71 trabajadores, a quienes se aplicó como instrumento el cuestionario de preguntas. Concluyo que: El nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa es bueno, puesto que en las dimensiones estudiadas como: trabajo en sí, salario, ascensos, supervisión, compañeros y la dimensión en general, los trabajadores encuestados consideran que las afirmaciones propuestas en el cuestionario son relevantes e importantes en su mayoría. (Delgado, 2016)

En 2016, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, la muestra estuvo compuesta por 25 personas, a quienes se les aplico como instrumento el cuestionario de preguntas. Concluye que: el clima organizacional define la clase de relaciones interpersonales que se manifiesten y desarrollen, y a su vez estás inciden en el desempeño laboral de los involucrados en el personal de servicio de enfermería. El deficiente liderazgo corta la fluidez de la comunicación entre los miembros del servicio, mientras que hace falta la cooperación y, por lo tanto, se contorsiona involuntariamente con propósitos institucionales. (Palate, 2016)

En 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva-relacional con un diseño no experimental, la muestra estuco conformada por 101 personas, la cual se procedió aplicar como técnica de recolección de información la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Concluyendo que: El estilo de liderazgo que manejan los distintos jefes departamentales se distribuye de la siguiente manera: los jefes de las áreas Caja, Enfermería, Estadística, Farmacia, Fisioterapia, Imagen, Laboratorio, Liquidaciones, Seguridad, Sistemas, SSA y Talento Humano manejan un estilo de liderazgo Misionero; el jefe de las áreas Lavandería y Limpieza maneja un estilo de liderazgo Paternalista; y el jefe del área de Nutrición maneja un estilo de liderazgo Laissez-faire, además, el estilo de liderazgo manejado por los jefes de área no influye en el Clima Laboral de Northospital. (Boada, 2017)

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, como población y muestra se conformó por los 15 trabajadores, por consiguiente, se utilizó las encuestas para ayudar a complementar la tesis de investigación, llegando a las respectivas conclusiones que el clima laboral de la farmacia San José de Tarapoto es bueno, lo que significa que la organización maneja de manera aceptable el clima laboral, lo que más resalta es el grado de estructura que impone el puesto debido a que la organización cada vez que se va a iniciar un trabajo o una actividad tiene en cuenta claramente la forma en que se va a realizar y también el tipo de recompensa ya que muchos de los colaboradores expresan su tranquilidad en cuanto al salario que ellos reciben. (Hidalgo, 2018).

1.2. Bases teóricas

Variable 1: Liderazgo

Toda persona que lidera o encabeza una organización se caracteriza por mostrar competencias, y gozar de credibilidad, confianza y respeto por parte de sus colaboradores. En todo esto permitirá alcanzar eficiencia en las tareas y funciones de los miembros y lograr tener resultados óptimos. Por tanto, es indispensable que esta persona se convierta en un líder.

Líder

El líder es aquella persona encargada de dirigir, motivar, orientar, y que sobre todo posee la capacidad para influir en los demás, pues tiene la habilidad de convencimiento para que las personas realicen sus tareas con entusiasmo, dedicación, esmero y cumplan con los objetivos establecidos. (Covey, 2013)

Es un modelo de liderazgo que se basa en la adaptación del tipo de liderazgo que el jefe debe tomar con respecto al nivel de desarrollo de los empleados y la situación en la que se encuentre, lo que lo hace bastante eficaz. (Pérez A. , 2014)

Condiciones de líder

Para lograr un buen liderazgo, es importante que el líder tenga cualidades propias, principios únicos, valores éticos que se verán reflejados externamente y que los demás admirarán y querrán seguir. Entre estas cualidades están el carácter, el líder debe mantener un poder que genere respeto, sin embargo, es necesario que tenga carisma pues

es la primera impresión que se llevan las personas, además debe ser comprometido con el trabajo y con su equipo pues este es el puente entre hacer las cosas y soñarlas, debe tener la facilidad para comunicarse con los demás y la capacidad para enseñar con el ejemplo, debe ser valiente para defender su verdad, su trabajo y a su gente, así mismo debe estar siempre concentrado y enfocado en el objetivo establecido, pero además debe ser generoso con sus conocimiento y experiencias, pues al transmitir su sapiencia permitirá que los demás desarrollen sus habilidades y capacidades.

> Por otro lado debe tener iniciativa para desarrollar las actividades, pero además debe saber escuchar las ideas, pensamientos y sentir de su entorno de ese modo conocer las cosas que incomodan o afectan al personal, deben mantener una actitud positiva por más que las cosas no salgan bien, y de ese modo solucionar los problemas con coraje y pasión, de tal manera debe ser capaz de relacionarse con los demás y demostrar responsabilidad con sus acciones, pero lo que más transmite el líder la seguridad para su personal y la autodisciplina. (Torán, 2013, p. 45).

Liderazgo

Existen diversas definiciones sobre el liderazgo, que a continuación se indican de acuerdo a diversos autores:

El liderazgo es ejercido por una persona que tiene una autoridad mayor al resto del grupo, así mismo esta depende de muchas cualidades que posee la persona, por lo que estas cualidades no se crean en la persona,

sino que se mejoran, hasta ser reconocidas por las demás personas, resaltando sobre ellas, además que las cualidades del líder deben favorecer tanto a su persona como a las personas que lidera en el ámbito empresarial. Ante ello, Chiavenato (2009) hace referencias que el liderazgo es “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (p. 56). Es decir, el líder, o las cualidades de este influyen en el comportamiento de sus subordinados, ya que son dirigidos bajo estas cualidades.

El liderazgo es una forma mediante el cual se logra captar el apoyo y consideración de una o más personas, pues la persona a cargo del liderazgo debe ser capaz de organizar, direccionar y controlar el trabajo de cada colaborador, logrando alcanzar un objetivo en común. Por ende, “el líder o lideresa nunca traiciona la confianza que sus seguidores han depositado en él. No hay ninguna razón por la que un líder pueda actuar o reaccionar en contra de los valores que sustentan una visión” (Castro, 2010, p. 14). En pocas palabras, el liderazgo es la actividad que realiza el líder con un grupo de personas con el fin de obtener un objetivo en común, a través del apoyo mutuo, la motivación, los reconocimientos, pero sobre todo un buen control que se encargue de supervisar las actividades del personal.

Es el proceso en donde una persona induce a los demás a ejecutar ciertas actividades para el logro de objetivos y metas, que a su vez son las aspiraciones y deseos del líder y de los trabajadores. “El liderazgo toma en cuenta la intervención de todas las personas para ejecutar una

actividad con un objetivo en común beneficioso para la organización, así mismo determina la posición del líder, por su parte al no existir el grupo de personas a quien dirigir el liderazgo sería irrelevante" (McArthur, 2006, p. 64). A través de un buen liderazgo se pueden cumplir con los objetivos establecidos, satisfactoriamente, pues se logra que todo se involucre y trabajen bajo un solo propósito.

Importancia del liderazgo

Hoy en día las organizaciones que desean crecer y perdurar en el mercado necesitan de un líder que dirija y encamine su destino al éxito, pues este se da para las organizaciones con fines de lucro y no lucrativas, ya que el liderazgo es el proceso en donde se involucran a todas las personas para alcanzar un objetivo. Sin embargo, la pieza fundamental es el líder, por ello a personas a cargo de direccionar a un equipo de trabajo debe reunir todas las condiciones. "Así como compromiso con la visión y misión, comunicar lo que se desea alcanzar, confianza en sí mismo y en su equipo, con valores éticos" (López, 2013, p. 2).

Por su parte Goleman (2013, p. 65) considera que el liderazgo es de suma importancia puesto que depende mucha de ella para que una empresa u organización se desarrolle por el camino correctos.

- Es importante por significar la capacidad para guiar y dirigir.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.

- Es primordial para subsistir en todas las entidades.
- Por otro lado, muchas entidades han subsistido por la presencia de un liderazgo dinámico por una mala planeación y malas estrategias.
- Designa tareas a cada equipo de trabajo.

Dimensiones de liderazgo

Para la evaluación del liderazgo en el presente estudio se tomará en cuenta las siguientes dimensiones:

Actitud. Todo líder debe trabajarla y desarrollarla de forma constante para que esté siempre presente en la vida, tanto personal como profesional ya que la actitud es una pieza clave en la consecución de los objetivos que se quiere lograr alcanzar. La actitud de un líder se entrena, en el día a día, al comienzo de forma consiente, afrontando todas las situaciones de su entorno. (Goleman, 2013)

- Mirada abierta: todo líder demos mostrar una mente abierta, es decir tomar en cuenta todas ideas u opiniones del personal que sea de interés para tratar diversos temas.
- Cooperante: como líder debe ser cooperativo en todas las actividades o eventos que se desarrolle en la institución, actitud que será como un espejo en los trabajadores.
- Resolutivo: el líder debe tener la capacidad suficiente para dar solución inmediata y equitativa, sin perjudicar a ninguna de las partes.

- Motivador: actitud que el líder debe mostrar a diario, pues el personal observa siempre sus actitudes siendo estas muchas veces imitadas, por lo que la motivación debe estar presente en toda actividad.

Autoridad impartida. Todo líder debe tener la capacidad de liderar eficientemente, debe tener el carácter de su equipo, tratar a los demás con un talento que se puede potencializar y debe tener la capacidad de poner en lugar de otro, que es la empatía; para así lograr que su equipo se siente motivado y puedan cumplir con los objetivos propuestos. (Goleman, 2013)

- Carácter: el carácter que muestre el líder debe ser positiva, pues ello buscara generar buenas relaciones con las personas de su entorno.
- Empatía: ser empático es necesaria en toda persona pues ayuda a comprender la situación actual de la otra.
- Influencia: todo líder debe ser influyente con acciones positivas que ayuden al personal ser mejores personas lo que contribuirá al desarrollo efectivo de sus actividades.

Eficiencia. Es la capacidad que un líder reúne para lograr con su equipo conseguir los objetivos trazados a base de los pocos recursos que se tiene. En toda organización hay personas que llevan a cabo la tarea de procurar lo necesario, influir y/o conseguir, que otros realicen las tareas o actividades encomendadas. Un buen líder tiene que saber seguir a sus seguidores, para luego poder liderarlos. (Goleman, 2013)

- Liderar y seguir de forma efectiva: todo líder debe ser firme y constante en cuanto a su propia metodología de gestión, la cual contribuirá a obtener buenos resultados.
- Saber seguir a sus seguidores: asimismo, observar la forma de trabajar de los trabajadores es de suma importancia pues permitirá mejorarla o utilizarla como metodología que puede ser aplicada por todo el personal.
- Innovador, creativo y flexible: todo líder debe mostrar ser innovador en sus ideas, creativo en sus funciones y flexible en su gestión.

Eficacia. El líder eficaz es aquel que adapta su comportamiento a las exigencias de su propia y exclusiva situación. Por lo que debe crear una cultura organizacional, adecuándose a las actividades y la naturaleza de los trabajas de la institución. (Goleman, 2013)

- Cultura organizacional: como cabeza del grupo y para lograr el trabajo armonioso, el líder debe crear una cultura conservadora que integre a todos los trabajadores.
- Actividades de trabajo: como líder debe ser responsable de encaminar las actividades a desarrollarse en la institución, ofreciendo estos buenos resultados y que sean satisfactorias para todo el personal involucrado.
- Naturaleza de los trabajos: como líder debe estar al tanto que el trabajo que se desarrolle en la institución priorice el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Variable 2: Clima organizacional

El clima organizacional, es el entorno físico y humano en el que se explica el trabajo diario. Contribuye en la satisfacción y también en la productividad “El clima laboral es el conocimiento que los colaboradores y dirigentes se forman de la organización a la que pertenecen, percepción que incide directamente en el desempeño de la organización” (Rubio, 2012, p. 1). El clima organizacional de una organización está en el suceso de que el comportamiento de un trabajador no es proveniente de los factores organizacionales existentes, sino que depende de los conocimientos que tenga el trabajador de estos factores. A la vez, estos discernimientos dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales de los colaboradores y de la institución.

Esta teoría señala que el comportamiento de los subordinados es consecuencia del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que perciben en función a sus esperanzas, capacidades y valores, y existen tres tipos de variables. “Las cuales determinan características propias de la organización” (Pérez, 2014, p. 2).

El clima laboral se considera como un componente multidimensional, puesto que se divide en diferentes estructuras, los estilos de liderazgo, el tamaño de la organización, y tipos de comunicación. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde

prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo" (Caligiore y Díaz, 2003, p. 645).

Por otro lado, Robbins (2004) considera que;

> Clima organizacional, puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto; en suma, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos que se forman de la organización a la que pertenecen, que incide directamente en el desempeño de la organización. (p. 120)

Características del clima organizacional

Pérez (2014) considera que el clima organización o institucional se caracteriza por niveles en las que se encuentra la empresa, tal y como los caracteriza a continuación:

- **Variables causales o independientes**. Indican el sentido en que una organización evoluciona y obtiene resultados, clasificando en esta categoría la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones competencia y actitudes. "Un cambio en alguna de estas provoca modificación en las demás" (Pérez, 2014, p. 02).
- **Variables intermedias**. Muestran el estado interno y de salud de una empresa, constituyendo los procesos. Algunos ejemplos son: actitud, objetivos, eficacia de la comunicación, toma de decisiones y motivación. (Pérez, 2014).

- **Variables finales o dependientes**. Son el resultado de las variables intermedias, estas de encargan de reflejar los logros obtenidos por la organización tales como: producción, gastos, ganancias y pérdidas. (Pérez, 2014).

El clima organizacional se constituye como la autorreflexión de la organización, así también la experiencia del miembro es observada por los mismos y son evaluados de manera colectiva, es decir es una auto vinculación de la relación que existe entre sí, y la organización. (Concalves, 2002).

El clima organizacional tiene las siguientes características:

- Permanencia a pesar de experimentar cambios
- Impacto sobre el comportamiento y las conductas de los colaboradores de la empresa.
- Afecta el compromiso e identificación de los miembros con la empresa u organización.
- Se ve afectado por la conducta de los miembros de la empresa.
- Se ve afectado por las variables, estilos de dirección, políticas, planes de gestión, sistemas de despidos y contratación.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicaciones de un mal clima laboral.
- Al existir ausentismos y la rotación excesiva existe una amplia posibilidad que exista un cambio en el clima organizacional.

Efectos del clima organizacional

La percepción satisfactoria de los colaboradores sobre el clima organizacional, incrementa el porcentaje de comportamientos funcionales que manifiestan hacia la organización, es decir las acciones y el esfuerzo que ponga la organización para mejorar los atributos del clima organizacional debe ser retroalimentada por la percepción de los colaboradores, mientras estas sean percibidas adecuadamente o de manera favorable, el comportamiento de los trabajadores será positivo y se desempeñaran adecuándose a los objetivos establecidos.

> El clima organizacional como herramienta estratégica podría no sólo impactar el comportamiento y eficiencia de la organización en sus procesos productivos, sino también en su buena relación con los trabajadores, interaccionando siempre mediada por la reputación de la organización y en la satisfacción propia. (Marchant, 2005, p. 123).

Factores del clima organizacional

Según Bordas (2016) los factores del clima organizacional están compuestos por los siguientes.

- Cultura organizacional. Es un conjunto de valores, costumbres y conocimientos y procedimientos. (Bordas, 2016)
- Ambiente físico: condiciones físicas del lugar de trabajo (instalaciones). Las condiciones físicas, ambientales, materias primas, las instalaciones y el ambiente general de una empresa

puede influir grandemente en la actitud y energía del colectivo laboral. (Bordas, 2016)

- Relaciones interpersonales. Es el conocimiento por parte de los integrantes de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre dirigente y empleados. (Bordas, 2016)
- Motivación. Es el empeño de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionando por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual. (Bordas, 2016)

Evaluación del clima organizacional

Brunet (2014) tomando como base la teoría de sistemas de Rensis Likert propone 8 dimensiones para evaluar el clima organizacional:

Métodos de mando. Tomando en cuenta la teoría de Brunet (2014,) dicho autor manifiesta que consiste en la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados, se evalúa en base a los siguientes indicadores para medir la percepción que tienen los trabajadores sobre esta dimensión:

- Percepción del comportamiento del jefe: es decir cómo perciben los colaboradores de la organización la forma de comportarse del jefe dentro de la organización.
- Percepción del nivel de confianza entre superiores y subordinados: es decir si existe un nivel de confianza grande entre los colaboradores y sus jefes, si el colaborador es libre de comentar sus problemas a sus jefes.

- Tolerancia al conflicto percibida: Es decir, si en la organización, la gente puede decir lo que piensa sin temor, aunque esté en desacuerdo con los jefes.

Las características de las fuerzas motivacionales. Considerando que consiste en los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades, se evalúa en base a los siguientes indicadores para medir la percepción que tienen los empleados sobre esta dimensión: (Brunet, 2014)

- La percepción del nivel de consideración del jefe: es decir que tan considerado u humano se comporta el jefe en la relación con sus colaboradores.
- La percepción del nivel de confianza otorgado: en la organización o departamento no se confía en el criterio de las personas.
- La percepción de los procesos motivacionales: es decir cómo perciben los colaboradores la motivación tanto extrínseca como intrínseca brindada por la empresa.
- El reconocimiento otorgado por el jefe. En base a su buen rendimiento, un trabajo bien realizado, etc.

Procesos de comunicación. Se concibe como la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos, por lo que se plantean los siguientes tres indicadores para poder medir la percepción que tienen los empleados sobre esta dimensión: (Brunet, 2014)

- Medios de comunicación utilizados: se observará si en la organización, la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales o de manera informal.
- Fluidez de la comunicación: es decir si los colaboradores poseen poca oportunidad de informarse y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la organización.
- Percepción de los tipos de comunicación en la organización: es decir si los superiores procuran, estimulan y facilitan la comunicación con ellos.

Procesos de toma de decisiones. Brunet (2014) se refiere a la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones. Los indicadores a tomar en cuenta para su medición son:

- Percepción de la autonomía otorgada: es decir si el colaborador posee la suficiente autonomía para hacer las cosas que se le asigna.
- Nivel de centralización: se evaluará si la mayor parte de las decisiones son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas, o se toman en conjunto con los colaboradores.

Las características de los procesos de planificación. Se refiere a la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices. Los indicadores a tomar en cuenta para su medición son: (Brunet, 2014)

- Percepción sobre la fijación de objetivos: este punto está referido a cómo perciben los colaboradores los objetivos organizacionales trazados por la empresa.
- Percepción sobre las políticas: normas y demás directrices: se evaluará si los colaboradores perciben como adecuadas a las políticas establecidas por la organización, las normas implantadas y demás directrices.

Las características de los procesos de influencia. Se refiere a la importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización. Se debe evaluar en base a: (Brunet, 2014)

- Percepción del tipo de influencia existente: se evaluará si existe influencia descendente o ascendente en la organización.

Proceso de control. referido a como se lleva el control en la organización en cuanto a los trabajadores, procesos operacionales. Se evalúa en base a los siguientes indicadores: (Brunet, 2014)

- Percepción del colaborador en cuanto al control de los procesos operacionales. Como percibe los colaboradores el control realizado por parte de los dirigentes de la empresa en los procesos operativos de la empresa (estos procesos dependerán del tipo de empresa)
- Percepción del colaborador sobre el control de la empresa para controlarlos. este punto está referido a la percepción que tienen los mismos colaboradores sobre el control utilizado para vigilar sus actividades dentro de la empresa.

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. Referido a la Investigación de objetivos, así como la formación deseada. Se evalúa en base a: (Brunet, 2014)

- Indagación sobre los objetivos propuestos: referido al nivel de investigación por parte de los colaboradores sobre los objetivos trazados por la empresa en el proyecto que estos están realizando.
- Formación alcanzada: referido a la percepción sobre el nivel de formación o perfeccionamiento logrado en la empresa por los colaboradores.

1.3. Definición de términos básicos

Ambiente de trabajo o laboral: Es el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización; involucrando las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social. (Caligiore & Díaz, 2003)

Conocimiento: Es personal, en el sentido de que se origina y reside en las personas, que lo asimilan como resultado de su propia experiencia y lo incorporan a su acervo personal estando convencidas de su significado e implicaciones, articulándolo como un todo organizado que da diseño y significado a sus distintas piezas. (Chiavenato, 2009)

Clima laboral: Es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente. (Palate, 2016)

Desempeño laboral: Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. (Marchant, 2005)

Experiencia: Es una forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la participación y de la vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida, es un conocimiento que se elabora colectivamente. (Méndez, 2015)

Gestión del talento humano: Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y el país en general. (Chiavenato, 2009)

Recursos humanos: Se llamar así a la función o gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto los profesionales en Recursos Humanos junto a los directivos de la organización. (Chiavenato, 2009)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019.

Hipótesis especificas

Hi_1: El liderazgo ejercido por los directivos del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019, es inadecuado.

Hi_2: El clima organizacional del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019, es mala.

2.2 Variables y su operacionalización

Variables

Independiente: Liderazgo

Dependiente: Clima organizacional

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Liderazgo	El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.	Independiente	Mirada abierta. Cooperante. Resolutivo. Motivador Carácter. Empatía. Influencia. Liderar y seguir de forma efectiva Saber seguir a sus seguidores Innovador, creativo y flexible. Cultura organizacional. Actividades de trabajo. Naturaleza de los trabajos.	Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5	Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Santa Gema

Variable	Definición conceptual	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Clima organizacional	El clima organizacional es el medio ambiente y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano de los trabajadores dentro de una organización.	Dependiente	Percepción del comportamiento del jefe	Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5	Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Santa Gema
			Percepción del nivel de confianza entre superiores y subordinados				
			Tolerancia al conflicto percibida.				
			La percepción del nivel de consideración del jefe				
			La percepción del nivel de confianza otorgado				
			La percepción de los procesos motivacionales				
			El reconocimiento otorgado por el jefe.				
			Medios de comunicación utilizados				
			Fluidez de la comunicación				
			Percepción de los tipos de comunicación en la organización				
			Percepción de la autonomía otorgada				
			Nivel de centralización				
			Percepción sobre la fijación de objetivos				
			Percepción sobre las políticas				
			Percepción del tipo de influencia existente				
			Percepción del colaborador en cuanto al control de los procesos operacionales				
			Percepción del colaborador sobre el control de la empresa para controlarlos				
			Indagación sobre los objetivos propuestos				
			Formación alcanzada				

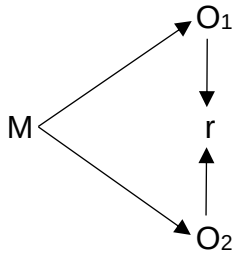
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

La presente investigación es de tipo Descriptivo – Correlacional, ya que se describió el comportamiento de cada una de las variables y se determinó la existencia de una relación entre el liderazgo y el clima organizacional del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

El diseño de investigación será No experimental con carácter de caso único, ya que se evaluó el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa objeto de estudio, mediante el análisis y la descripción de la realidad en su contexto natural, sin manipular las variables. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Por lo tanto, este diseño se representa en el siguiente esquema:



Dónde:

M: Trabajadores del Hospital San Gema

O_1: Liderazgo

O_2: Clima organizacional

r: Relación

3.2. Diseño muestral

Población: la población estuvo conformada por el personal del Hospital Santa Gema, institución que cuenta con 367 trabajadores entre CAS y Nombrados; y 36 locadores haciendo un total de 403 trabajadores. Tal y como se evidencia en el siguiente cuadro:

Condición	Mujeres	Hombres	Total
Nombrados	178	109	287
CAS	41	39	80
Locación	24	12	36
Total	**243**	**160**	**403**

Muestra: de tal manera al tener una amplia población se procederá a calcular la muestra, a través de la formula correspondiente:

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 403

Formula:

$$n = \frac{NZ^2 \, \mathrm{p} \, q}{(N-1)d^2 + \, Z^2 \, \mathrm{p} \, q}$$

$$n = \frac{403 \, (1.96)^2 \, (0.5)(0.5)}{(403-1)(0.05)^2 + \, (1.96)^2 \, (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{387.0412}{1.97}$$

$$n = 197$$

En cuanto a ello, la muestra estuvo conformada por 197 trabajadores, siendo estos lo que tengan la disponibilidad para ser encuestados.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

Técnicas	Instrumento	Alcance	Fuente
Encuestas	Cuestionario de preguntas	Recabar información para cada una de las variables objeto en estudio.	Trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

La validez, es el grado en el que los instrumentos realmente miden la variable que pretende medir en términos de contenido, de ese modo la presente investigación se determinó en función al criterio de expertos, quienes se encargaron de revisar si los instrumentos son veraces y adecuados para ser aplicados a la muestra de estudio.

La confiabilidad representa el grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Es así que la confiabilidad en la presente, se determinó haciendo uso del programa SPSS v.24, mediante el Alfa de Cronbach, estadístico que arrojo resultados esperados, tal y como se evidencia a continuación:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	197	100,0
	Excluidos[a]	0	,0
	Total	197	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Variable Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	13

Variable Clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	19

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Los métodos a emplear para el procesamiento y análisis de datos de la presente investigación son los siguientes:

- Presentación de tablas y figuras. Con el objeto de sintetizar los resultados y presentar de manera dinámica la información obtenida. Para la cual se calculó la media, mediana, moda y la desviación estándar para establecer los intervalos correspondientes, las ofrecerán un análisis más acertado sobre el comportamiento de las variables.
- Método descriptivo. A fin de describir de manera detallada cada uno de los resultados obtenidos, es decir de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación.
- Procesamiento estadístico. A fin de poder establecer una relación entre las variables, así como de sus elementos en función a los

objetivos especificados; procedimiento que fue establecido a través del estadístico Rho de Spearman, siendo este el otorgue el coeficiente de correlación, la que sirvió de la misma manera para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

3.5. Aspectos éticos

Para la realización de la presente investigación se basó en principios de ética, por otro lado, se tuvo en cuenta los recursos necesarios para la indagación de dicho proyecto, del cual esta investigación está bajo la normatividad de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, así mismo se utilizó información bibliográfica, que ha sido referenciada bajo los estándares de las Normas APA 6ª ed., respetando los derechos de autor y de esta manera se evitó cualquier indicio de plagio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Relación existente entre el liderazgo y el clima organizacional del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019.

Tras la aplicación de los instrumentos y haber tabulado los datos en el programa SPSS v. 24, se procede a calcular la prueba de normalidad y posteriormente la correlación estadístico correspondiente.

Tabla 1

Prueba de normalidad de las variables en estudio.

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,237	197	,000	,811	197	,000
Clima organizacional	,245	197	,000	,797	197	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.24.

Tras aplicar la prueba de normalidad se logró identificar que las variables poseen una distribución normal por lo que, con la finalidad de identificar la relación existente, a través de que estadístico de correlación Rho de Spearman si el alfa calculado es menor. Dado ello, en la tabla 1 se observa una los datos de Kolmogorov-Smirnov, elegido debido a la amplitud de la muestra encuestada, que al calcular un grado de significancia (alfa calculado) de 0,000 para ambas variables.

Tabla 2

Relación estadística entre el liderazgo y clima organizacional.

			Liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	,767**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	197	197
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,767**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	197	197

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

Fuente: procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.24.

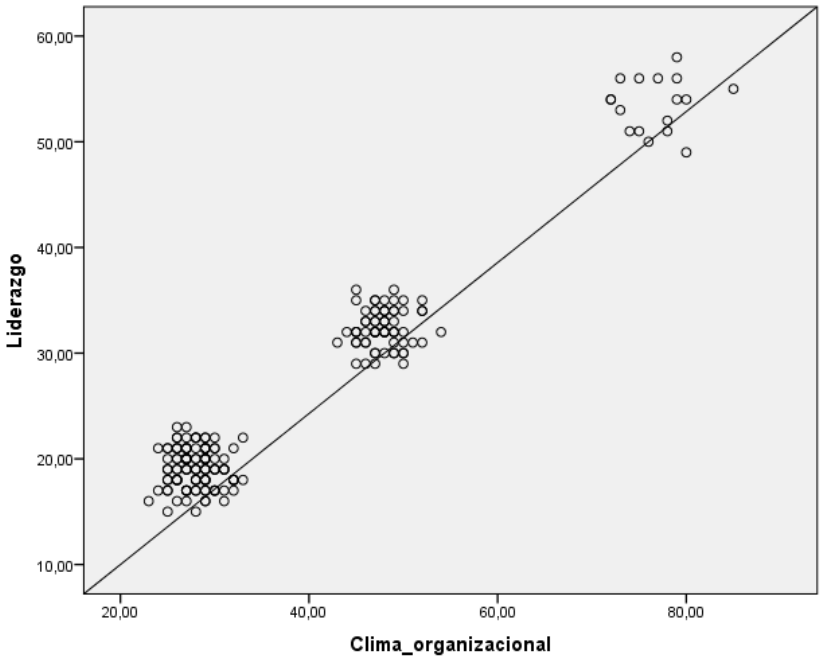


FIGURA 1. Relación estadística entre el liderazgo y clima organizacional.

Se opta por representar la correlación estadística a través del diagrama de dispersión simple, ya que muestra la interrelación que existe entre las sumatorias generadas por cada uno de los encuestados (figura 1). Dado ello, en la tabla 2 se logra observar el cálculo del coeficiente de correlación de 0,767 siendo este índice calificado como alto, por otro lado, se observa una

significancia bilateral de 0,000 que al ser menor a 0,05 se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna o de investigación, la cual determina que existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019.

El liderazgo ejercido por los directivos del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019.

Tabla 3

Mente abierta

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	66	33%
En desacuerdo	84	43%
Indiferente	35	18%
De acuerdo	4	2%
Totalmente de acuerdo	8	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

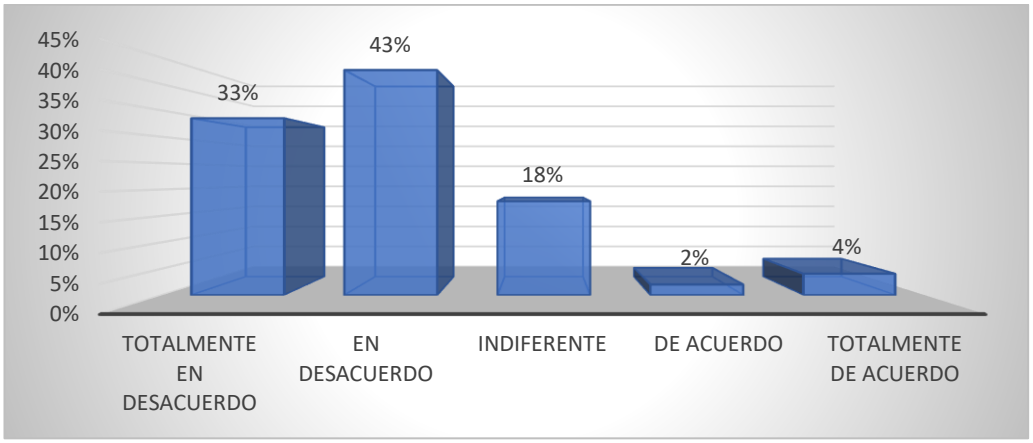


FIGURA 2. Mente abierta

Tal y como se muestra en la tabla 3 y figura 2, el 43% (en desacuerdo) y el 33% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el líder no tiene una mente abierta para tratar diversos temas de interés.

Tabla 4

Cooperante

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	48	24%
En desacuerdo	100	51%
Indiferente	38	19%
De acuerdo	5	3%
Totalmente de acuerdo	6	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

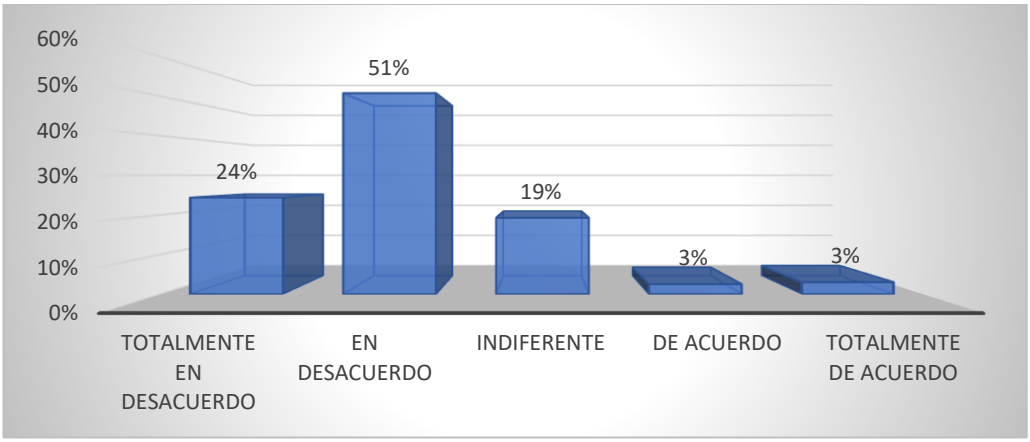


FIGURA 3. Cooperante

Tal y como se muestra en la tabla 4 y figura 3, el 51% (en desacuerdo) y el 24% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el líder no demuestra ser cooperante en todas las actividades o eventos que se desarrolle en la institución.

Tabla 5

Resolutivo

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	54	27%
En desacuerdo	85	43%
Indiferente	47	24%
De acuerdo	5	3%
Totalmente de acuerdo	6	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

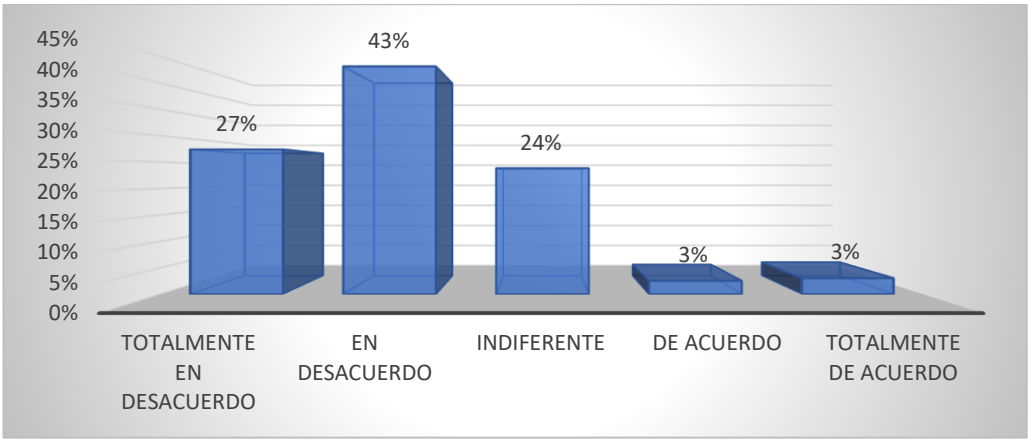


FIGURA 4. Resolutivo

Tal y como se muestra en la tabla 5 y figura 4, el 43% (en desacuerdo) y el 27% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que, de suscitarse algún problema, el líder no muestra ser resolutivo para dar soluciones inmediatas al caso, de manera parcial.

Tabla 6

Motivador

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	67	33%
En desacuerdo	88	45%
Indiferente	30	15%
De acuerdo	5	3%
Totalmente de acuerdo	7	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

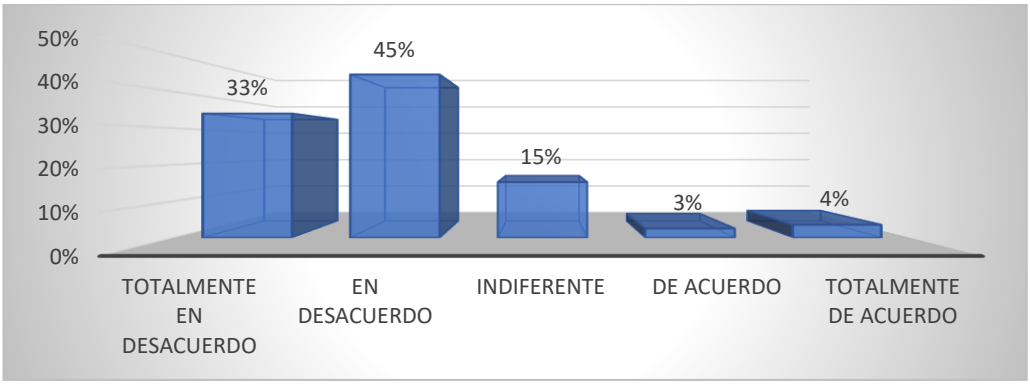


FIGURA 5. Motivador

Tal y como se muestra en la tabla 6 y figura 5, el 45% (en desacuerdo) y el 33% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el líder no posee una actitud motivadora que transmita a cada uno de los trabajadores.

Tabla 7

Carácter

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	59	30%
En desacuerdo	95	48%
Indiferente	29	15%
De acuerdo	8	4%
Totalmente de acuerdo	6	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

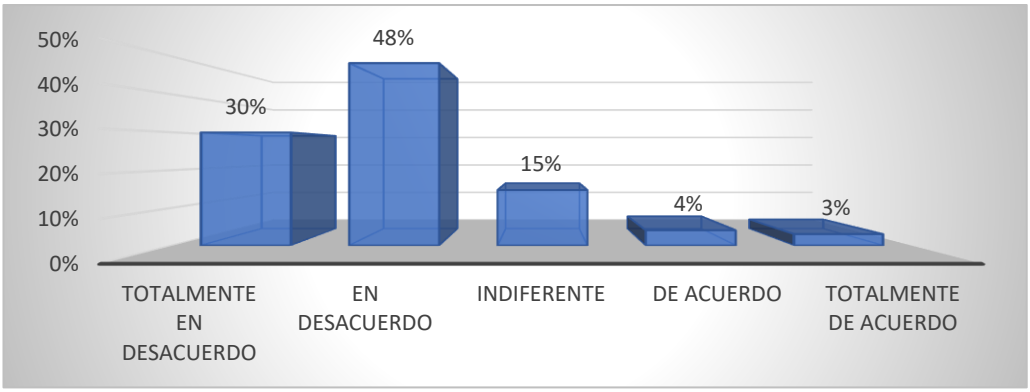


FIGURA 6 Carácter.

Tal y como se muestra en la tabla 7 y figura 6, el 48% (en desacuerdo) y el 30% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados no consideran que el líder tenga un carácter único, el cual incita a generar buenas relaciones con las personas de su entorno.

Tabla 8

Empatía

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	60	30%
En desacuerdo	80	41%
Indiferente	45	23%
De acuerdo	6	3%
Totalmente de acuerdo	6	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

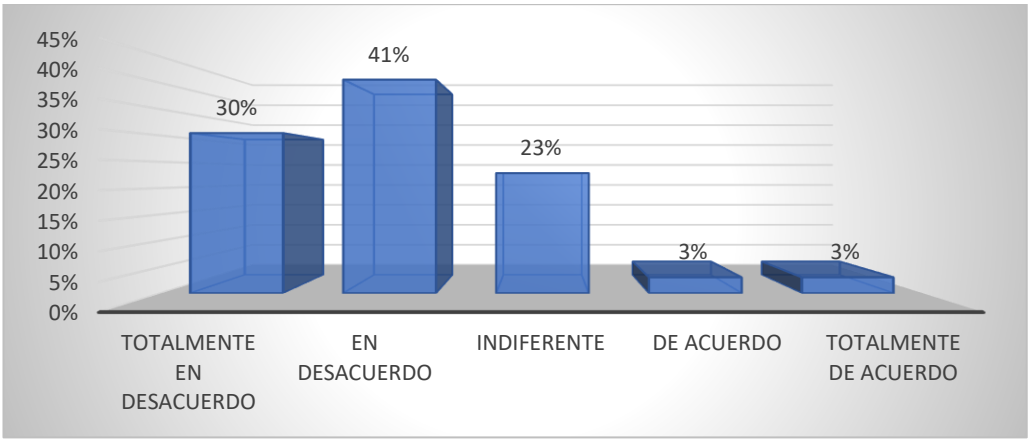


FIGURA 7. Empatía

Tal y como se muestra en la tabla 8 y figura 7, el 41% (en desacuerdo) y el 30% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el líder no es empático con las personas que lo rodean en todo momento.

Tabla 9

Influencia

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	65	33%
En desacuerdo	81	41%
Indiferente	40	20%
De acuerdo	4	2%
Totalmente de acuerdo	7	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

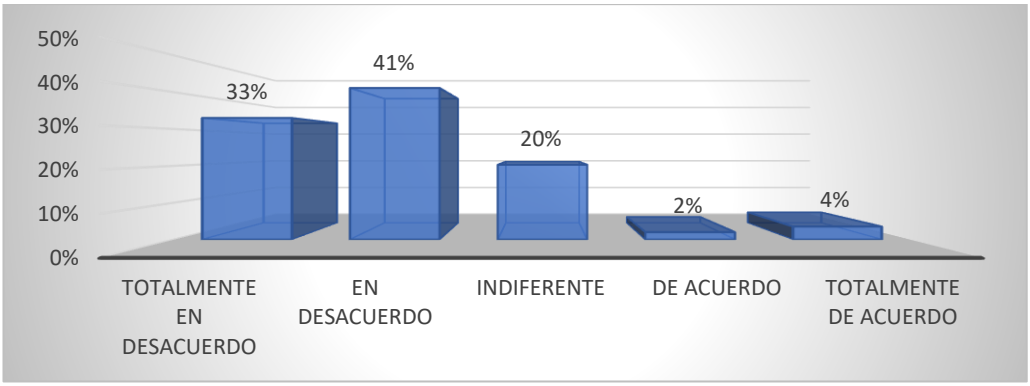


FIGURA 8. Influencia

Tal y como se muestra en la tabla 9 y figura 7, el 41% (en desacuerdo) y el 33% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el líder no tiene gran capacidad para influenciar en los demás.

Tabla 10

Liderar y seguir de forma efectiva

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	64	32%
En desacuerdo	82	42%
Indiferente	40	20%
De acuerdo	3	2%
Totalmente de acuerdo	8	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

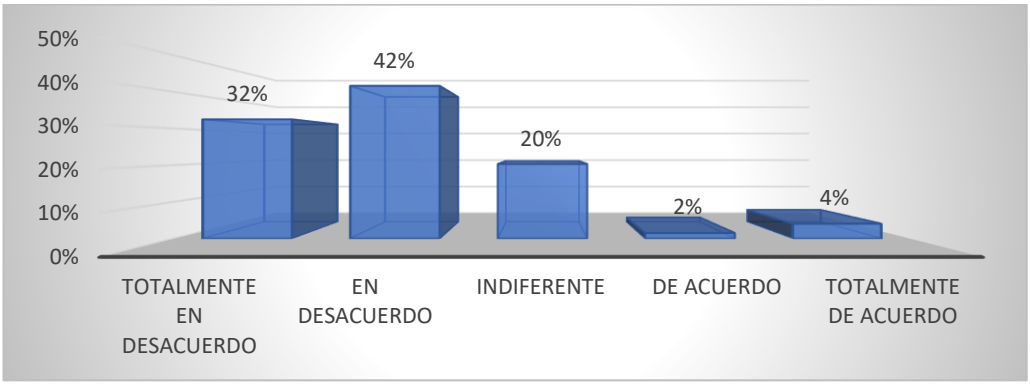


FIGURA 9. Liderar y seguir de forma efectiva

Tal y como se muestra en la tabla 10 y figura 9, el 42% (en desacuerdo) y el 32% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que líder no es firme y constante en cuanto a su propia metodología de gestión.

Tabla 11

Saber seguir a sus seguidores

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	53	26%
En desacuerdo	94	48%
Indiferente	37	19%
De acuerdo	4	2%
Totalmente de acuerdo	9	5%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

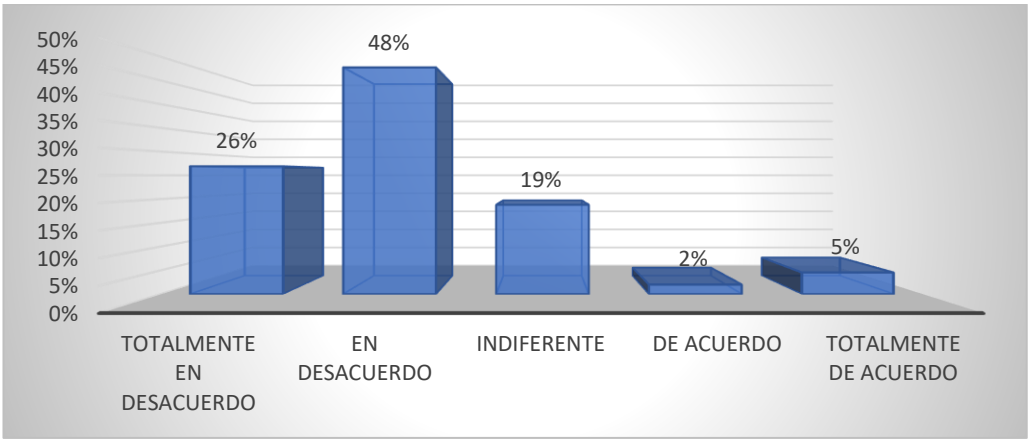


FIGURA 10 Saber seguir a sus seguidores.

Tal y como se muestra en la tabla 11 y figura 10, el 48% (en desacuerdo) y el 26% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el líder no toma en cuenta y considera las metodologías de trabajo del personal, reconociendo dicha capacidad.

Tabla 12

Innovador, creativo y flexible

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	64	32%
En desacuerdo	84	43%
Indiferente	37	18%
De acuerdo	3	2%
Totalmente de acuerdo	9	5%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

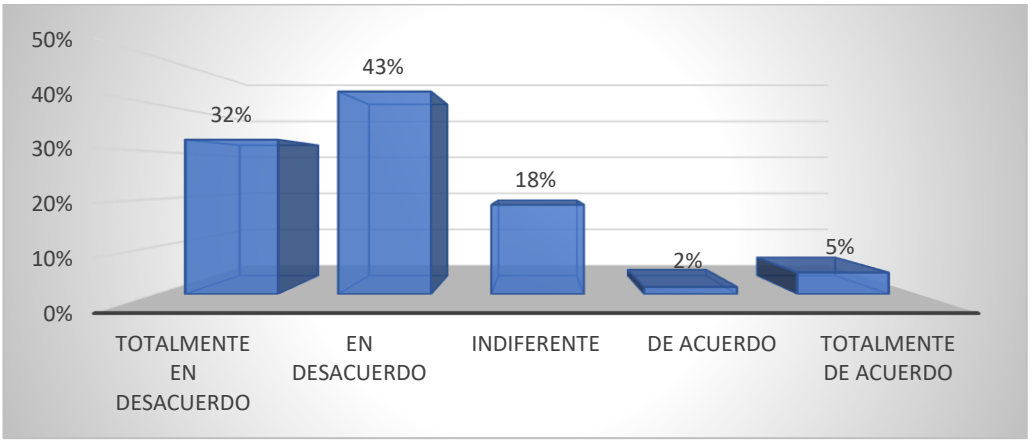


FIGURA 11 Innovador, creativo y flexible.

Tal y como se muestra en la tabla 12 y figura 11, el 43% (en desacuerdo) y el 32% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el líder no demuestra ser innovador en sus ideas, creativo en sus funciones y flexible en su gestión.

Tabla 13

Cultura organizacional

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	51	26%
En desacuerdo	100	51%
Indiferente	32	16%
De acuerdo	6	3%
Totalmente de acuerdo	8	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

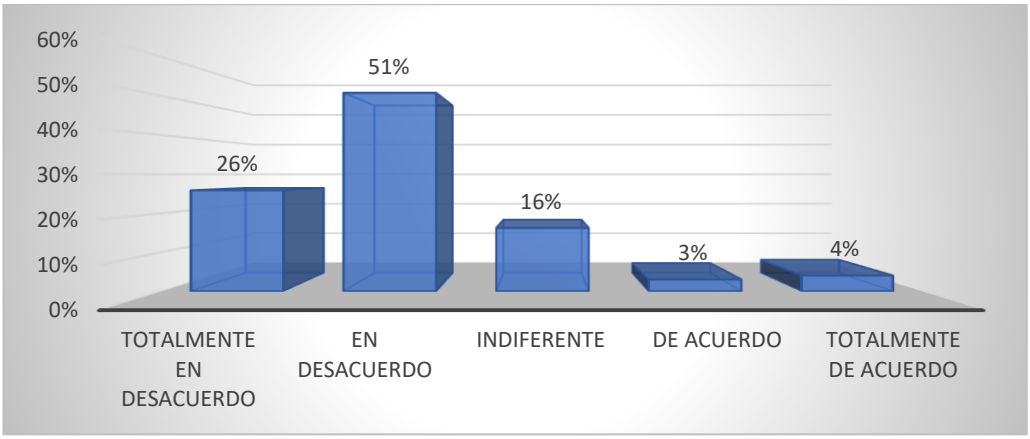


FIGURA 12 Cultura organizacional.

Tal y como se muestra en la tabla 13 y figura 12, el 51% (en desacuerdo) y el 26% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el líder no crea una cultura conservadora que integra a todos los colaboradores.

Tabla 14

Actividades de trabajo

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	57	29%
En desacuerdo	91	46%
Indiferente	38	19%
De acuerdo	6	3%
Totalmente de acuerdo	5	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

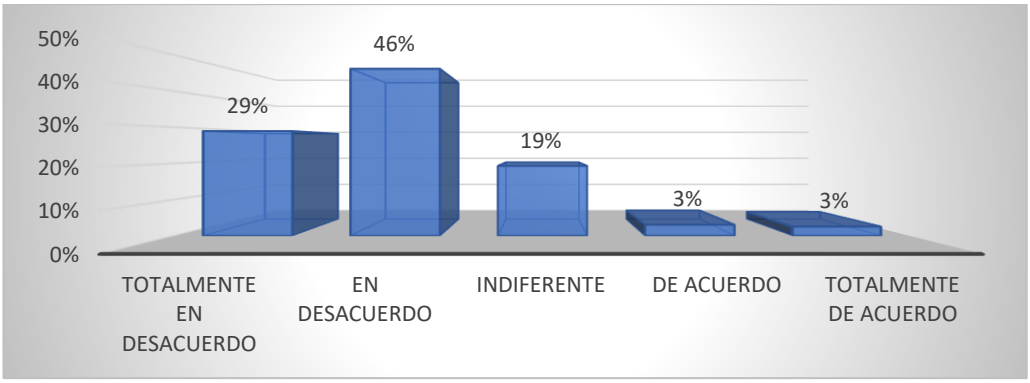


FIGURA 13. Actividades de trabajo

Tal y como se muestra en la tabla 14 y figura 13, el 46% (en desacuerdo) y el 29% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que las actividades que se desarrollan al mando del líder no ofrecen buenos resultados.

Tabla 15

Naturaleza de los trabajos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	68	34%
En desacuerdo	80	41%
Indiferente	37	19%
De acuerdo	6	3%
Totalmente de acuerdo	6	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

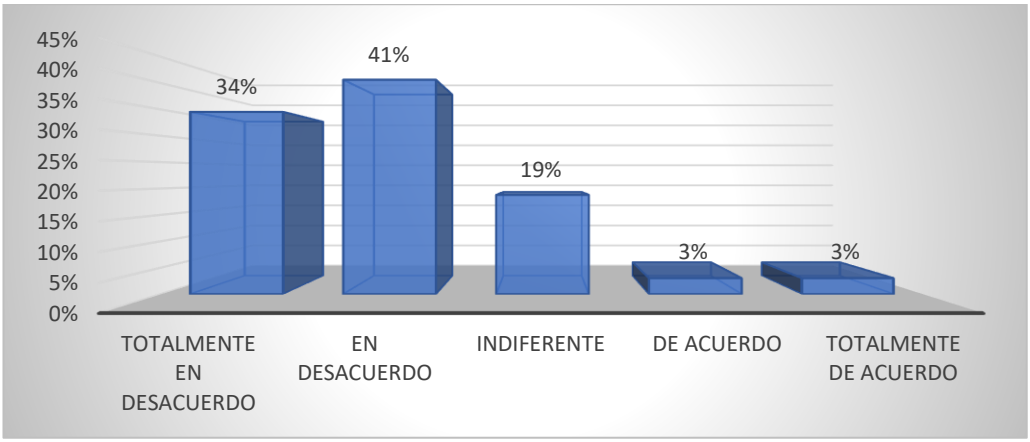


FIGURA 14 Naturaleza de los trabajos.

Tal y como se muestra en la tabla 15 y figura 14, el 41% (en desacuerdo) y el 34% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el trabajo que se desarrolla en la institución no prioriza el cumplimiento de los objetivos institucionales

El clima organizacional del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019.

Tabla 16

Percepción del comportamiento del jefe

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	56	28%
En desacuerdo	90	46%
Indiferente	42	21%
De acuerdo	5	3%
Totalmente de acuerdo	4	2%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

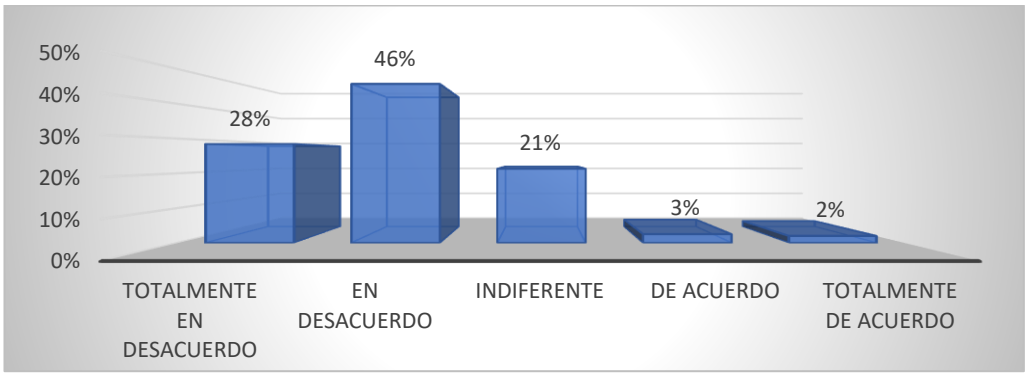


FIGURA 15 Percepción del comportamiento del jefe

Tal y como se muestra en la tabla 16 y figura 15, el 46% (en desacuerdo) y el 28% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que su jefe no tiene un comportamiento adecuado para relacionarse con las personas.

Tabla 17

Percepción del nivel de confianza entre superiores y subordinados

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	71	36%
En desacuerdo	79	40%
Indiferente	34	17%
De acuerdo	6	3%
Totalmente de acuerdo	7	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

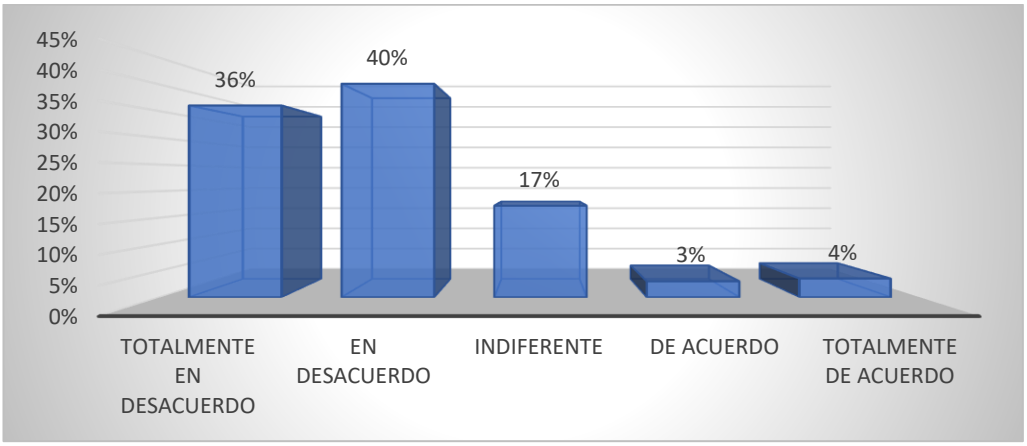


FIGURA 16 Percepción del nivel de confianza entre superiores y subordinados.

Tal y como se muestra en la tabla 17 y figura 16, el 40% (en desacuerdo) y el 36% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que su jefe inmediato no muestra confianza para dialogar con los temas personales.

Tabla 18

Tolerancia al conflicto percibida.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	65	32%
En desacuerdo	83	42%
Indiferente	37	19%
De acuerdo	9	5%
Totalmente de acuerdo	3	2%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

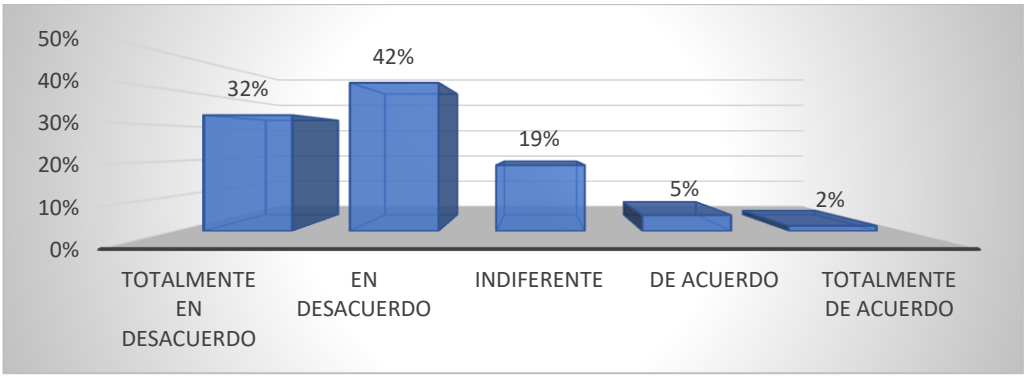


FIGURA 17 Tolerancia al conflicto percibida.

Tal y como se muestra en la tabla 18 y figura 17, el 42% (en desacuerdo) y el 32% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que en las reuniones no se puede decir lo que piensa sin temor, aunque esté en desacuerdo con los jefes.

Tabla 19

La percepción del nivel de consideración del jefe

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	54	27%
En desacuerdo	92	47%
Indiferente	37	19%
De acuerdo	8	4%
Totalmente de acuerdo	6	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

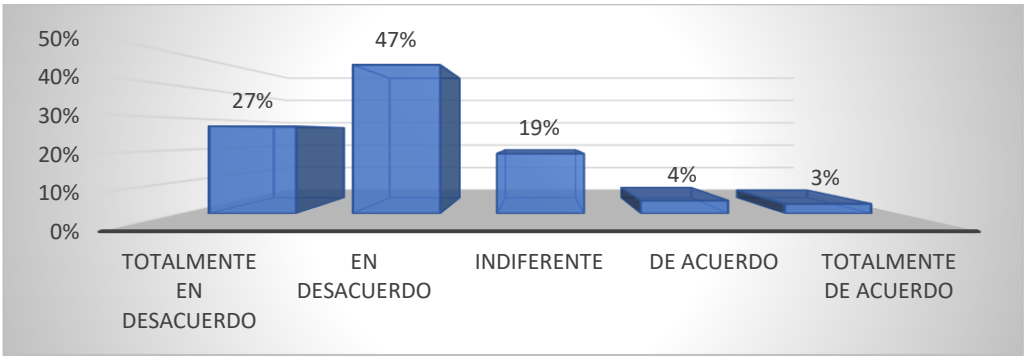


FIGURA 18 La percepción del nivel de consideración del jefe.

Tal y como se muestra en la tabla 19 y figura 18, el 47% (en desacuerdo) y el 27% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados considera que su jefe inmediato no considera a todo el personal en las actividades diarias.

Tabla 20
La percepción del nivel de confianza otorgado

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	66	33%
En desacuerdo	80	41%
Indiferente	37	18%
De acuerdo	7	4%
Totalmente de acuerdo	7	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

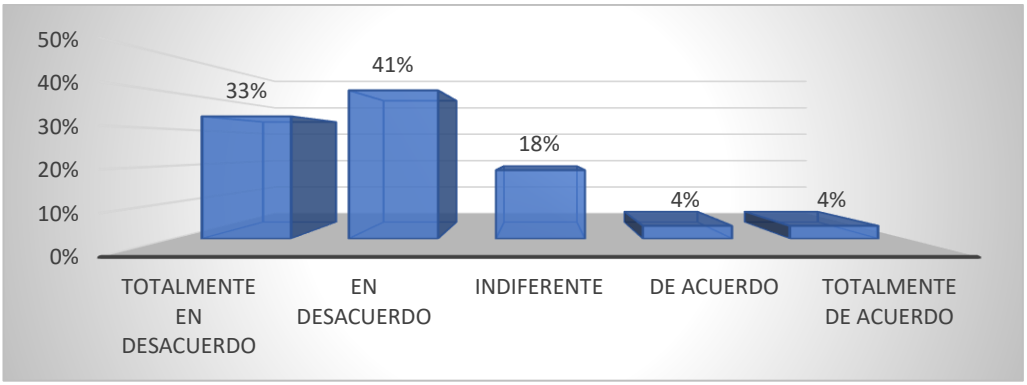


FIGURA 19 La percepción del nivel de confianza otorgado.

Tal y como se muestra en la tabla 20 y figura 19, el 41% (en desacuerdo) y el 33% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que su jefe no confía en el trabajo que usted realiza.

Tabla 21

La percepción de los procesos motivacionales

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	57	29%
En desacuerdo	92	47%
Indiferente	36	18%
De acuerdo	4	2%
Totalmente de acuerdo	8	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

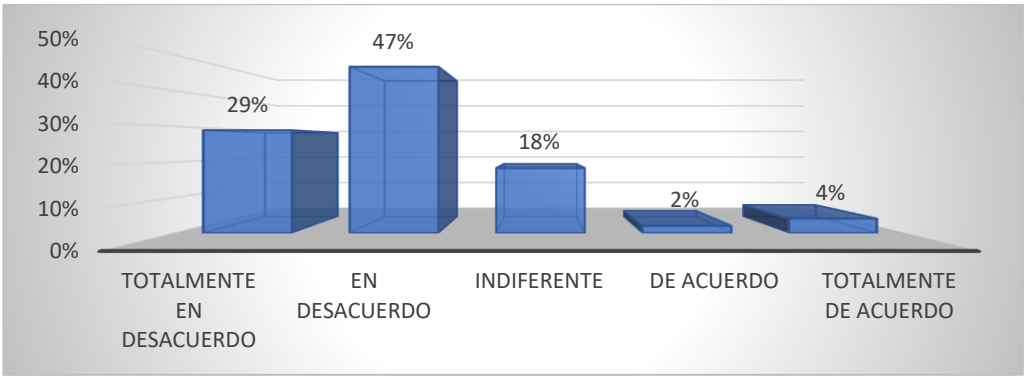


FIGURA 20 La percepción de los procesos motivacionales

Tal y como se muestra en la tabla 21 y figura 20, el 47% (en desacuerdo) y el 29% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que su jefe no desarrolla actividades motivacionales hacia el personal.

Tabla 22

El reconocimiento otorgado por el jefe.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	50	25%
En desacuerdo	102	52%
Indiferente	36	18%
De acuerdo	4	2%
Totalmente de acuerdo	5	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

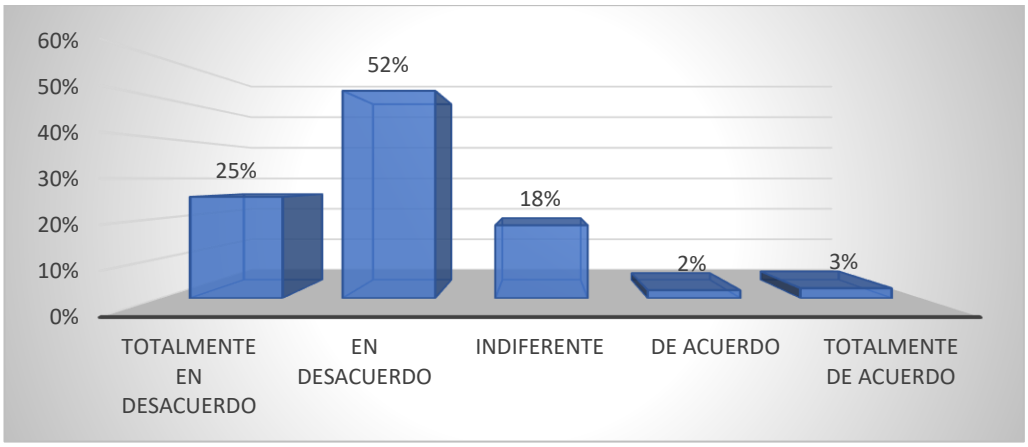


FIGURA 21 El reconocimiento otorgado por el jefe.

Tal y como se muestra en la tabla 22 y figura 21, el 52% (en desacuerdo) y el 25% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que su jefe no reconoce el buen trabajo que usted realiza.

Tabla 23

Medios de comunicación utilizados

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	56	28%
En desacuerdo	93	47%
Indiferente	37	19%
De acuerdo	4	2%
Totalmente de acuerdo	7	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

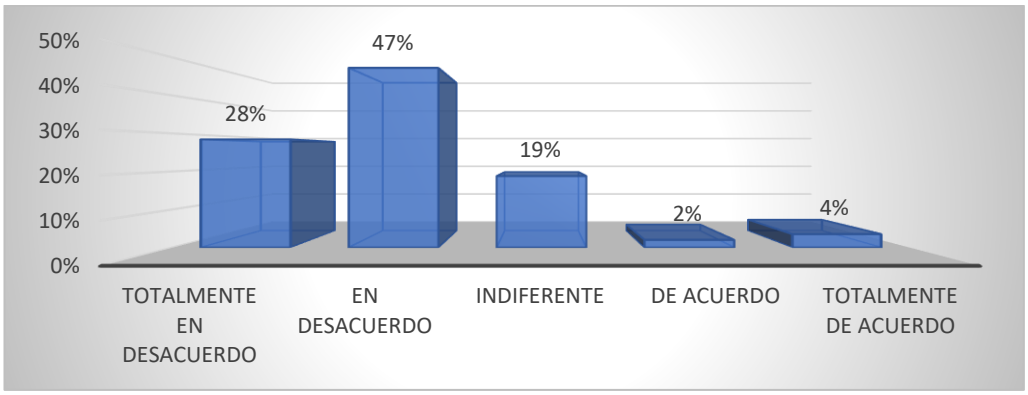


FIGURA 22 Medios de comunicación utilizados.

Tal y como se muestra en la tabla 23 y figura 22, el 47% (en desacuerdo) y el 28% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que los directivos del hospital no utilizan diversos medios de comunicación.

Tabla 24

Fluidez de la comunicación

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	64	32%
En desacuerdo	81	42%
Indiferente	40	20%
De acuerdo	8	4%
Totalmente de acuerdo	4	2%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

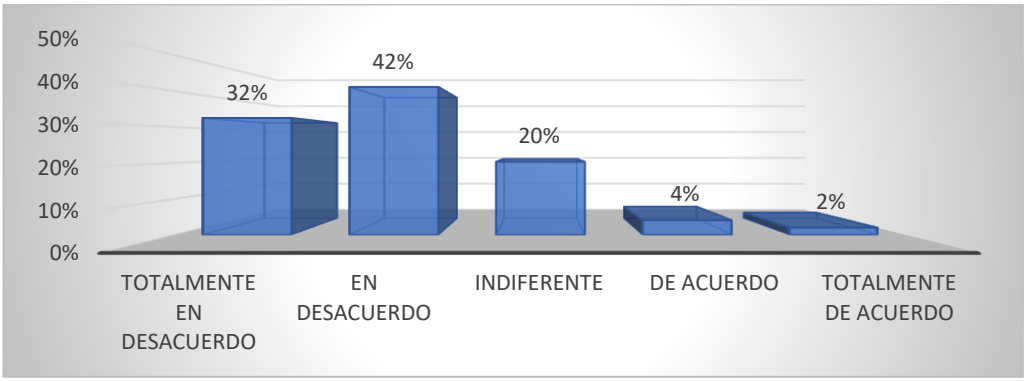


FIGURA 23 Fluidez de la comunicación.

Tal y como se muestra en la tabla 24 y figura 23, el 42% (en desacuerdo) y el 32% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que no le es permitido informarse y ofrecer opiniones ante situaciones que ocurren en la institución.

Tabla 25

Percepción de los tipos de comunicación en la organización

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	66	34%
En desacuerdo	89	45%
Indiferente	30	15%
De acuerdo	8	4%
Totalmente de acuerdo	4	2%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

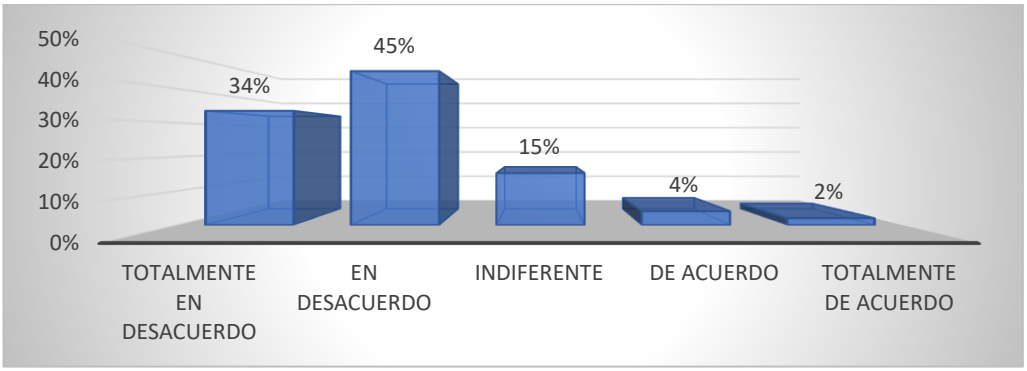


FIGURA 24 Percepción de los tipos de comunicación en la organización

Tal y como se muestra en la tabla 25 y figura 24, el 45% (en desacuerdo) y el 34% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el jefe no procura y facilita la comunicación con todo el personal.

Tabla 26

Percepción de la autonomía otorgada

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	59	30%
En desacuerdo	82	42%
Indiferente	45	22%
De acuerdo	9	5%
Totalmente de acuerdo	2	1%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

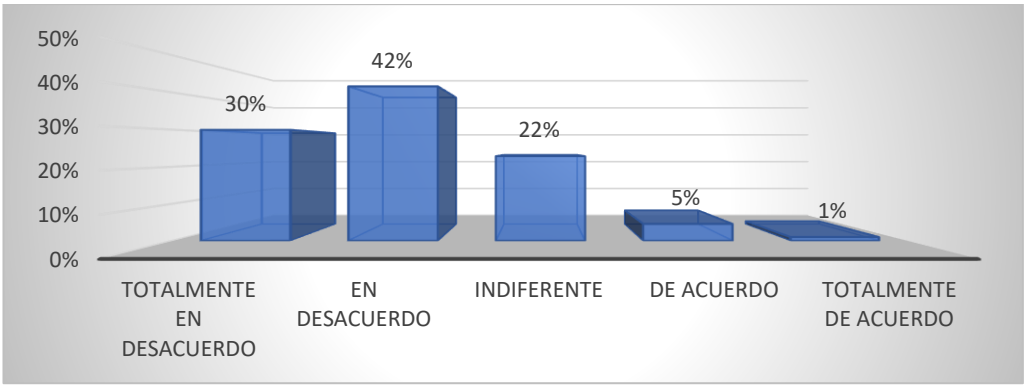


FIGURA 25. Percepción de la autonomía otorgada

Tal y como se muestra en la tabla 26 y figura 25, el 42% (en desacuerdo) y el 30% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que no se le otorga la suficiente autonomía para hacer las cosas que se le asigna.

Tabla 27

Nivel de centralización

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	59	30%
En desacuerdo	76	39%
Indiferente	53	28%
De acuerdo	5	3%
Totalmente de acuerdo	4	2%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

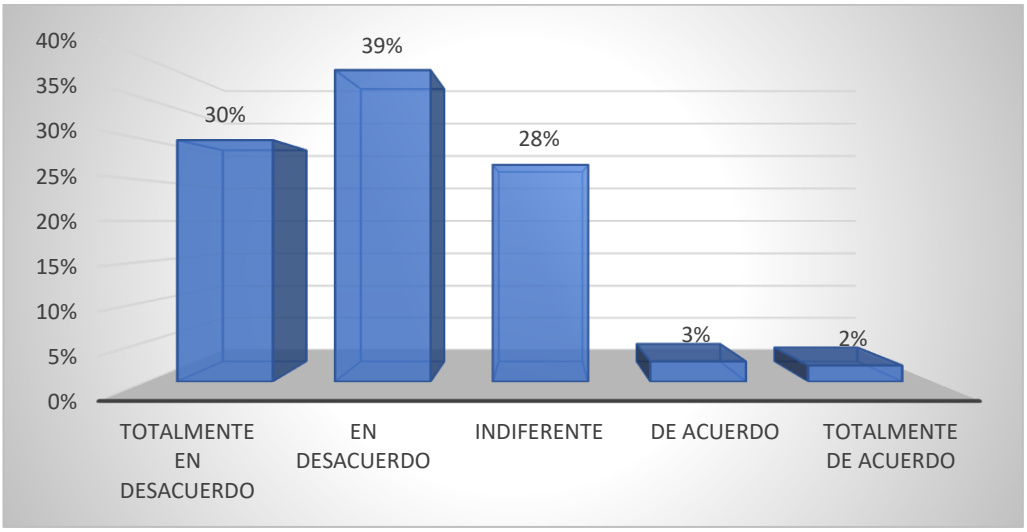


FIGURA 26 Nivel de centralización.

Tal y como se muestra en la tabla 27 y figura 26, el 39% (en desacuerdo) y el 30% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que las decisiones del área no se toman conjuntamente con el personal.

Tabla 28

Percepción sobre la fijación de objetivos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	63	31%
En desacuerdo	78	40%
Indiferente	50	25%
De acuerdo	5	3%
Totalmente de acuerdo	1	1%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

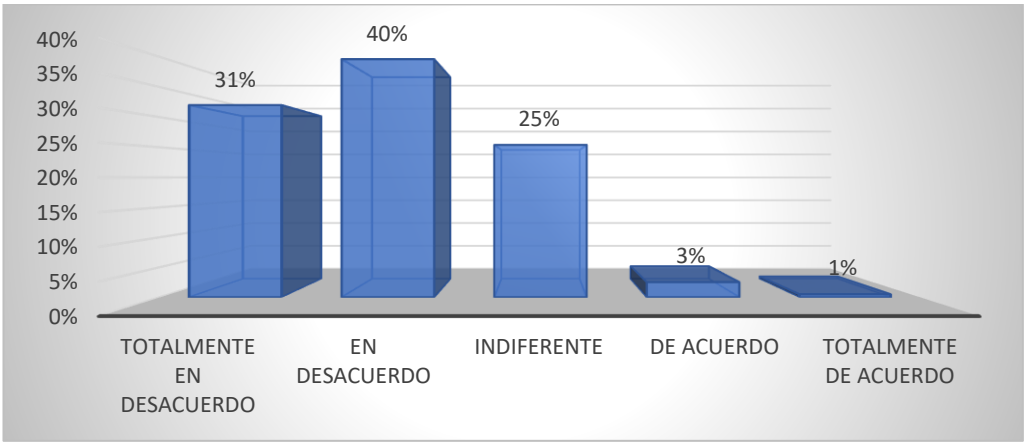


FIGURA 27 Percepción sobre la fijación de objetivos.

Tal y como se muestra en la tabla 28 y figura 27, el 40% (en desacuerdo) y el 31% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados, consideran que los objetivos trazados en la institución son de naturaleza operativa que en esencia no buscan el desarrollo del personal.

Tabla 29

Percepción sobre las políticas

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	50	25%
En desacuerdo	93	48%
Indiferente	40	20%
De acuerdo	4	2%
Totalmente de acuerdo	10	5%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

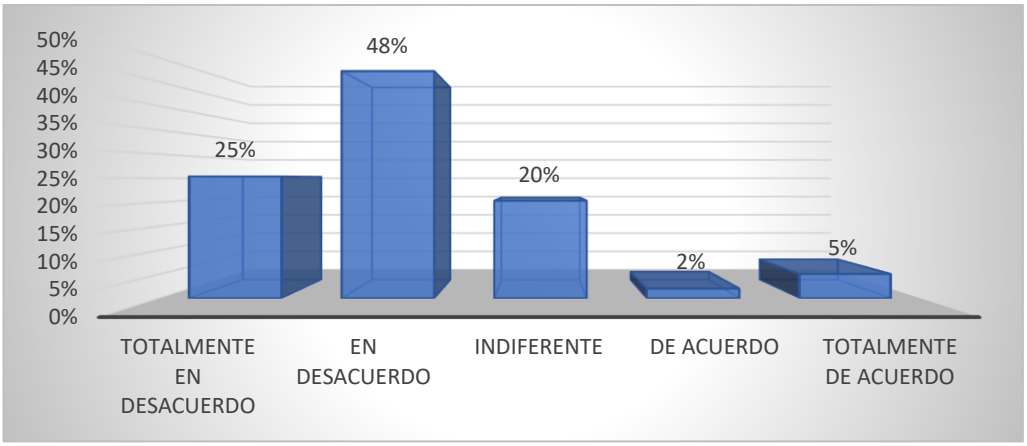


FIGURA 28 Percepción sobre las políticas.

Tal y como se muestra en la tabla 29 y figura 28, el 48% (en desacuerdo) y el 25% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que las políticas y normas del hospital no son muy claras y equitativas.

Tabla 30

Percepción del tipo de influencia existente

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	56	28%
En desacuerdo	93	47%
Indiferente	34	17%
De acuerdo	5	3%
Totalmente de acuerdo	9	5%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

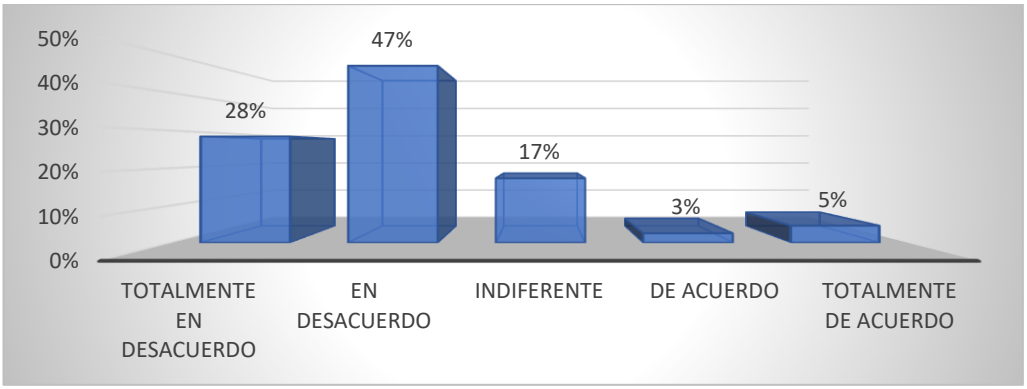


FIGURA 29 Percepción del tipo de influencia existente.

Tal y como se muestra en la tabla 30 y figura 29, el 47% (en desacuerdo) y el 28% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el jefe no tiene influencia positiva sobre los trabajadores del área.

Tabla 31

Percepción del colaborador en cuanto al control de los procesos operacionales

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	69	34%
En desacuerdo	77	39%
Indiferente	39	20%
De acuerdo	7	4%
Totalmente de acuerdo	5	3%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

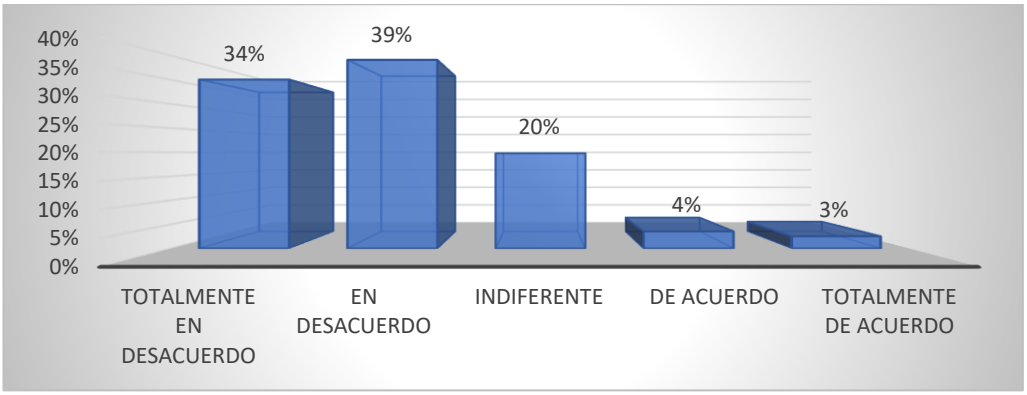


FIGURA 30 Percepción del colaborador en cuanto al control de los procesos operacionales.

Tal y como se muestra en la tabla 31 y figura 30 anterior, el 39% (en desacuerdo) y el 34% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que los controles no son permanentes, lo que no permite mejorar los procesos.

Tabla 32

Percepción del colaborador sobre el control de la empresa para controlarlos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	57	28%
En desacuerdo	87	44%
Indiferente	39	20%
De acuerdo	5	3%
Totalmente de acuerdo	9	5%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

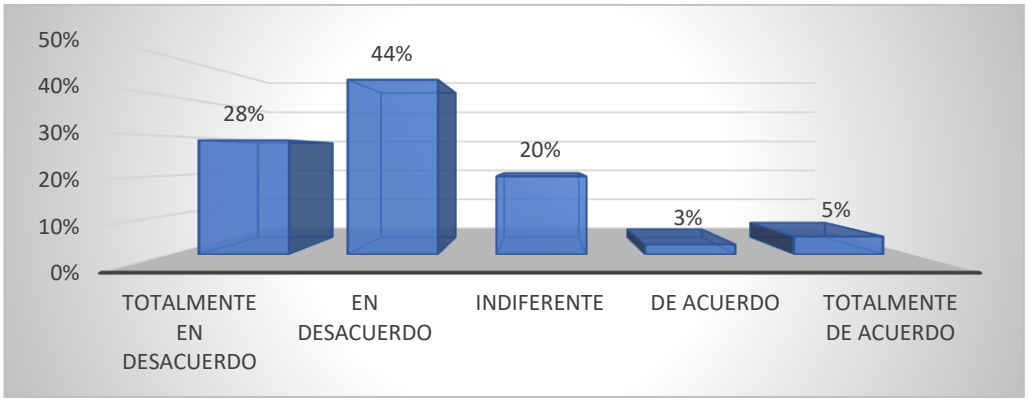


FIGURA 31 Percepción del colaborador sobre el control de la empresa para controlarlos.

Tal y como se muestra en la tabla 32 y figura 31, el 44% (en desacuerdo) y el 28% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que el hospital no les da la facilidad para comunicar las dificultes presentes en su puesto de trabajo.

Tabla 33

Indagación sobre los objetivos propuestos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	57	29%

En desacuerdo	91	46%
Indiferente	35	18%
De acuerdo	6	3%
Totalmente de acuerdo	8	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

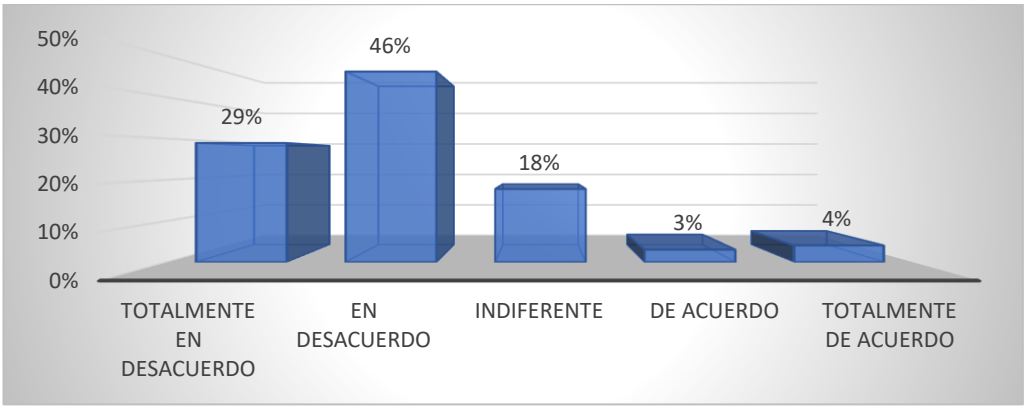


FIGURA 32 Indagación sobre los objetivos propuestos.

Tal y como se muestra en la tabla 33 y figura 32, el 46% (en desacuerdo) y el 29% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados, consideran que la institución no les asigna los objetivos y metas necesarias para desarrollar efectivamente su trabajo.

Tabla 34

Formación alcanzada

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	63	32%
En desacuerdo	74	38%
Indiferente	46	22%
De acuerdo	7	4%
Totalmente de acuerdo	7	4%
TOTAL	197	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los trabajadores de salud de Yurimaguas.

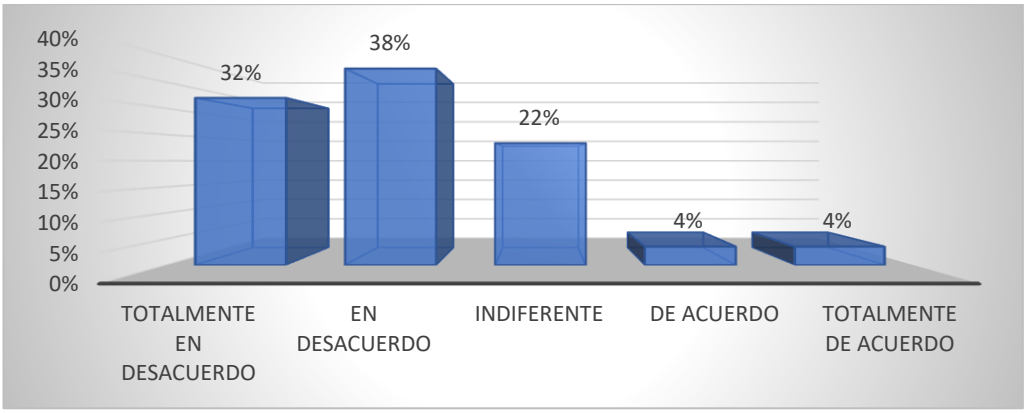


FIGURA 33. Formación alcanzada

Tal y como se muestra en la tabla 34 y figura 33, el 38% (en desacuerdo) y el 32% (totalmente en desacuerdo) de los encuestados consideran que la institución no se preocupa por mejorar las capacidades, habilidades y conocimientos del personal.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados analizados se ha logrado determinar que existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019, situación que es corroborada a través del estadístico Rho de Spearman, pues arrojó un coeficiente de correlación de 0,767 siendo este índice calificado como alto, por otro lado, se observa una significancia bilateral de 0,000; dado ello, se identifica una situación similar en la investigación de Santiago (2015) quien entre sus conclusiones determina que la relación entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en el Hospital 11 "Alberto Hurtado Abadía", es significativa y directa, establecido por un nivel de significación a=0,05 y para 166 grados de libertad.

En consecuencia, a través del análisis de datos no se ha encontrado resultados muy alentadores, pues se ha identificado que el liderazgo ejercido por los directivos del Hospital Santa Gema, es inadecuado (60%), ello debido a las dificultades de los directivos para liderar las actividades del personal, es decir, el líder no mantiene un comportamiento deseable para generar buenas relaciones interpersonales, además que su autoridad se ve afectada debido a las actitudes inapropiadas, por otro lado, no demuestra estar comprometido con el trabajo que realiza, generando de tal forma desconfianza en el personal, ocasionado además por la deficiente comunicación que existe; en cuanto a ello, se ha podido identificar resultados similares en la investigación de Palate (2016) pues menciona que el deficiente liderazgo corta la fluidez de la comunicación entre los miembros del servicio, mientras que hace falta la cooperación y, por lo tanto, se contorsiona involuntariamente con propósitos

institucionales; dado ello, Chiavenato (2009) manifiesta que el liderazgo es ejercido por una persona que tiene una autoridad mayor al resto del grupo, así mismo esta depende de muchas cualidades que posee la persona, por lo que estas cualidades no se crean en la persona, sino que se mejoran, hasta ser reconocidas por las demás personas, resaltando sobre ellas, además que las cualidades del líder deben favorecer tanto a su persona como a las personas que lidera en el ámbito empresarial.

Por otro lado, a través de la presente investigación se ha podido determinar que el clima organizacional del Hospital Santa Gema se desarrolla de mala manera (58%), dado que en gran medida no se ha creado un ambiente agradable para trabajar, empezando por las deficiencias en los métodos de mando de los directivos, las dificultades del personal para participar en las actividades institucionales, así como intervenir en la toma de decisiones; situación similar se logra identificar en la investigación de Santiago (2015) pues menciona que el clima organizacional no es del todo óptimo, ya que existe mínima disponibilidad de los recursos para ser utilizadas, no existe una estabilidad laboral óptima y la participación del personal no es colectiva; sin embargo, una situación adversa se identifica en la investigación de Hidalgo (2018), pues menciona que el clima laboral es aceptable, debido a que la organización cada vez que se va a iniciar un trabajo o una actividad tiene en cuenta claramente la forma en que se va a realizar y también el tipo de recompensa ya que muchos de los colaboradores expresan su tranquilidad en cuanto al salario que ellos reciben.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de los resultados analizados, logra concluir que:

Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de 0,767 calculado por el estadístico Rho de Spearman, se determina que existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto – año 2019, corroborada también por un grado de significancia (bilateral) de 0,000.

De manera específica, se determina que el liderazgo ejercido por los directivos del Hospital Santa Gema, es inadecuado (60%), debido a las múltiples deficiencias encontradas al analizar la actitud del jefe, la autoridad impartida, la eficiencia y eficacia del trabajo y desempeño demostrado por los jefes de dicha institución.

Así mismo, el clima organizacional del Hospital Santa Gema se desarrolla de mala manera (58%), debido a las dificultades y deficiencia presentes en los métodos de mando, las fuerzas motivacionales, los procesos de comunicación y los procesos de control, sin embargo, se identifica cierta regularidad en la toma de decisiones, en los procesos de planificación e influencia, y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

De acuerdo a las deficiencias identificadas, se realiza diversas recomendaciones en post de mejora de la misma.

a) Establecer como requisito del puesto de directivos, formación y conocimientos en temas de liderazgo y gestión de talento humano, con la finalidad que los profesionales tengan una afinidad con el desarrollo y crecimiento del personal.
b) Se recomienda a los directivos del hospital, poner énfasis en escuchar y tener empatía con el personal, manteniendo además una comunicación abierta, a través del cual pueda identificar fortalezas y oportunidades que debe aprovechar para generar confianza e influir en su personal.
c) Por otro lado, se recomienda a los directivos ofrecer programas de aprendizaje y desarrollo del personal, teniendo en cuenta el trabajo en equipo y la flexibilidad en la toma de decisiones personales, acompañado del acondicionamiento de las instalaciones para que estos trabajen cómodamente.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Bermeo, C. R. (2016). *El clima organizacional y su influencia en la rotación del personal operativo en las farmacias de FARMAENLACE.* Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Boada, I. E. (2017). *Liderazgo y Clima Laboral en CLINMEYD S.A. Northospital.* Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Bordas, M. (2016). *Gestion estrategica del clima laboral.* Madrid: UNED.

Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias* (Primera ed.). México: Trillas Editorial. ISBN: 9789682420061.

Caligiore, I., & Díaz, J. A. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. .* Maracaibo. Venezuela: Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 Nº 24 Universidad del Zulia (LUZ). pp. 644 – 656.

Castro, G. (2010). *Ética en el Liderazgo.* San Salvador, El Salvador: FUNDESYRAM.

Chiang, M. (2015). *Relaciones entre el clima laboral y la satisfaccion laboral.* Madrid: Comillas.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Concalves, A. (2002). *Dimensiones del clima organizacional.* España: Miembro Honorario de la Sociedad Latinoamericana para la Calidad

(SLC) y Vice Presidente para Latinoamérica, Citibank - Banca Corporativa.

Covey, S. R. (2013). *El liderazgo centrado en principios.* México: Ediciones Paidos.

Delgado, Y. L. (2016). *Relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa durante el año 2016.* Tesis de maestria, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez , Juliaca– Perú.

El Comercio. (16 de marzo de 2016). *Liderazgo en el Estado: líderes para impulsar el desarrollo*. Recuperado el 10 de enero de 2019, de Zona Ejecutiva: https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/actualidad/liderazgo-estado-lideres-impulsar-desarrollo-noticia-1885681

Goleman, D. (2013). *Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional* (Primera ed.). Barcelona, España: Ediciones B, S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ta ed.). Méxoco DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Hidalgo, C. M. (2018). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Farmacia San José EIRL,Tarapoto-2015.* Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

La República. (26 de noviembre de 2018). *Liderazgo y demandas*. Recuperado el 10 de enero de 2018, de Política: https://larepublica.pe/politica/1364263-liderazgo-demandas

López, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Facultad de Derecho, UAB*, Vol. 5-1, 33. Obtenido de Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf

Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional. .* Viña del Mar, Chile: Primer seminario Viña del Mar.

McArthur, J. (2006). *Liderazgo.* Estados Unidos de America: Nelson Books - Betania.

Méndez, R. M. (2015). *Nivel de clima laboral y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de medicina de mujeres – ICTUS Hospital Belen de Trujillo, 2014.* Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Peru.

Palate, C. C. (2016). *Clima organizacional del personal de enfermería en el Hospital General Docente Ambato periodo julio 2014 - julio 2015.* Tesis de maestria, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato – Ecuador.

Pérez, A. (2014). *Liderazgo Situacional - Modelo de Hersey-Blanchard.* Recuperado el 10 de enero de 2019, de http://www.ceolevel.com/liderazgo-situacional-modelo-hersey-blanchard

Perez, J. (15 de Febrero de 2014). Teoria del clima organizaiconal de Likert. *Administracion II: Ingenieria en transporte*. Obtenido de http://administracion2transporte.blogspot.pe/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html

Pérez, N. O., & Rivera, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía*

Peruana, período 2013. Tesis de maestría , Universidad Nacional de la Amazonía Peruana , Iquitos – Perú.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). México: Pearson Educación.

Rubio, E. (2012). Reglas de oro para un buen clima laboral. *El Mundo*. Obtenido de http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html

Santiago, H. J. (2015). *Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en el Hospital II Alberto Hurtado Abadía - La Oroya, 2014.* Tesi de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo- Perú .

Torán, F. (2013). *Atrévete a ser un líder.* Barcelona, España: Ediciones Luciérnaga.

ANEXOS

1. Estadística complementaria

LIDERAZGO													
	Actitud				Autoridad impartida			Eficiencia			Eficacia		
	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13
Trabajador 1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
Trabajador 2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
Trabajador 4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2
Trabajador 5	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1
Trabajador 7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
Trabajador 8	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
Trabajador 9	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
Trabajador 10	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
Trabajador 11	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
Trabajador 12	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1
Trabajador 13	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
Trabajador 14	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1
Trabajador 15	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
Trabajador 16	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5
Trabajador 17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
Trabajador 18	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1
Trabajador 19	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
Trabajador 20	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
Trabajador 21	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	4	3
Trabajador 22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
Trabajador 23	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1
Trabajador 24	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
Trabajador 25	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
Trabajador 26	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3
Trabajador 27	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Trabajador 28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
Trabajador 29	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2
Trabajador 30	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1
Trabajador 31	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
Trabajador 32	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
Trabajador 33	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
Trabajador 34	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2
Trabajador 35	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
Trabajador 36	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
Trabajador 37	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 38	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2
Trabajador 39	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1
Trabajador 40	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
Trabajador 41	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
Trabajador 42	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
Trabajador 43	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
Trabajador 44	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4
Trabajador 45	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3
Trabajador 46	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2
Trabajador 47	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2
Trabajador 48	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
Trabajador 49	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2
Trabajador 50	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
Trabajador 51	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
Trabajador 52	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
Trabajador 53	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2
Trabajador 54	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
Trabajador 55	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
Trabajador 56	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
Trabajador 57	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
Trabajador 58	5	5	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	3
Trabajador 59	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
Trabajador 60	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
Trabajador 61	3	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4
Trabajador 62	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
Trabajador 63	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
Trabajador 64	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3
Trabajador 65	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
Trabajador 66	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3

Trabajador 67	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
Trabajador 68	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
Trabajador 69	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
Trabajador 70	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
Trabajador 71	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5
Trabajador 72	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Trabajador 73	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
Trabajador 74	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Trabajador 75	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1
Trabajador 76	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
Trabajador 77	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Trabajador 78	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
Trabajador 79	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
Trabajador 80	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2
Trabajador 81	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
Trabajador 82	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
Trabajador 83	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 84	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
Trabajador 85	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
Trabajador 86	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2
Trabajador 87	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2
Trabajador 88	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1
Trabajador 89	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1
Trabajador 90	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Trabajador 91	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
Trabajador 92	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
Trabajador 93	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
Trabajador 94	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
Trabajador 95	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
Trabajador 96	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
Trabajador 97	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
Trabajador 98	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
Trabajador 99	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 100	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
Trabajador 101	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Trabajador 102	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 103	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
Trabajador 104	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
Trabajador 105	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
Trabajador 106	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
Trabajador 107	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
Trabajador 108	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
Trabajador 109	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
Trabajador 110	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
Trabajador 111	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
Trabajador 112	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1
Trabajador 113	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
Trabajador 114	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Trabajador 115	3	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3
Trabajador 116	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4
Trabajador 117	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
Trabajador 118	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
Trabajador 119	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1
Trabajador 120	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
Trabajador 121	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5
Trabajador 122	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4
Trabajador 123	3	3	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5
Trabajador 124	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4
Trabajador 125	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
Trabajador 126	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
Trabajador 127	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
Trabajador 128	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
Trabajador 129	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1
Trabajador 130	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1
Trabajador 131	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Trabajador 132	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
Trabajador 133	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
Trabajador 134	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5
Trabajador 135	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
Trabajador 136	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
Trabajador 137	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 138	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3

Trabajador 139	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 140	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
Trabajador 141	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Trabajador 142	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
Trabajador 143	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
Trabajador 144	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1
Trabajador 145	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
Trabajador 146	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
Trabajador 147	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 148	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2
Trabajador 149	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
Trabajador 150	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
Trabajador 151	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
Trabajador 152	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1
Trabajador 153	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
Trabajador 154	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
Trabajador 155	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
Trabajador 156	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
Trabajador 157	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
Trabajador 158	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1
Trabajador 159	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
Trabajador 160	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
Trabajador 161	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 162	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 163	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
Trabajador 164	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
Trabajador 165	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
Trabajador 166	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
Trabajador 167	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 168	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
Trabajador 169	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
Trabajador 170	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
Trabajador 171	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
Trabajador 172	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
Trabajador 173	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
Trabajador 174	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
Trabajador 175	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
Trabajador 176	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5
Trabajador 177	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
Trabajador 178	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
Trabajador 179	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
Trabajador 180	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 181	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
Trabajador 182	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
Trabajador 183	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
Trabajador 184	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2
Trabajador 185	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
Trabajador 186	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1
Trabajador 187	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
Trabajador 188	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
Trabajador 189	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
Trabajador 190	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
Trabajador 191	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
Trabajador 192	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
Trabajador 193	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2
Trabajador 194	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3
Trabajador 195	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1
Trabajador 196	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
Trabajador 197	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2

CLIMA ORGANIZACIONAL

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19
Trabajador 1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Trabajador 2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1
Trabajador 4	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
Trabajador 5	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2
Trabajador 6	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1
Trabajador 7	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
Trabajador 8	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
Trabajador 9	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2
Trabajador 10	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
Trabajador 11	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Trabajador 12	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2
Trabajador 13	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
Trabajador 14	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
Trabajador 15	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2
Trabajador 16	5	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
Trabajador 17	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
Trabajador 18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Trabajador 19	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
Trabajador 20	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
Trabajador 21	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3
Trabajador 22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
Trabajador 23	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
Trabajador 24	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2
Trabajador 25	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
Trabajador 26	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5
Trabajador 27	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
Trabajador 28	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 29	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1
Trabajador 30	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2
Trabajador 31	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Trabajador 32	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
Trabajador 33	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
Trabajador 34	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2
Trabajador 35	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
Trabajador 36	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
Trabajador 37	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
Trabajador 38	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
Trabajador 39	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
Trabajador 40	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
Trabajador 41	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2
Trabajador 42	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
Trabajador 43	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
Trabajador 44	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4
Trabajador 45	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
Trabajador 46	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2
Trabajador 47	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
Trabajador 48	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
Trabajador 49	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2

Trabajador 50	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1
Trabajador 51	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1
Trabajador 52	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2
Trabajador 53	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1
Trabajador 54	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
Trabajador 55	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
Trabajador 56	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
Trabajador 57	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
Trabajador 58	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
Trabajador 59	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
Trabajador 60	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
Trabajador 61	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
Trabajador 62	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Trabajador 63	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3
Trabajador 64	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	5	5	5
Trabajador 65	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
Trabajador 66	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
Trabajador 67	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
Trabajador 68	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
Trabajador 69	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
Trabajador 70	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
Trabajador 71	3	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5
Trabajador 72	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
Trabajador 73	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Trabajador 74	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1
Trabajador 75	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1
Trabajador 76	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 77	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1
Trabajador 78	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
Trabajador 79	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
Trabajador 80	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2
Trabajador 81	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
Trabajador 82	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
Trabajador 83	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2
Trabajador 84	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
Trabajador 85	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1
Trabajador 86	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
Trabajador 87	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
Trabajador 88	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
Trabajador 89	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1
Trabajador 90	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
Trabajador 91	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
Trabajador 92	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
Trabajador 93	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
Trabajador 94	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5
Trabajador 95	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
Trabajador 96	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
Trabajador 97	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Trabajador 98	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Trabajador 99	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Trabajador 100	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
Trabajador 101	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
Trabajador 102	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
Trabajador 103	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1

Trabajador 104	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2
Trabajador 105	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
Trabajador 106	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
Trabajador 107	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
Trabajador 108	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
Trabajador 109	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
Trabajador 110	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
Trabajador 111	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
Trabajador 112	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
Trabajador 113	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2
Trabajador 114	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
Trabajador 115	3	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	5	3	5	4	3
Trabajador 116	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	3	5
Trabajador 117	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
Trabajador 118	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
Trabajador 119	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Trabajador 120	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
Trabajador 121	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3
Trabajador 122	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4
Trabajador 123	3	4	5	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
Trabajador 124	4	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4
Trabajador 125	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
Trabajador 126	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1
Trabajador 127	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1
Trabajador 128	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
Trabajador 129	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
Trabajador 130	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
Trabajador 131	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
Trabajador 132	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Trabajador 133	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
Trabajador 134	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5
Trabajador 135	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Trabajador 136	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
Trabajador 137	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2
Trabajador 138	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
Trabajador 139	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1
Trabajador 140	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1
Trabajador 141	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
Trabajador 142	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1
Trabajador 143	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Trabajador 144	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2
Trabajador 145	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 146	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
Trabajador 147	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
Trabajador 148	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
Trabajador 149	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
Trabajador 150	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Trabajador 151	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
Trabajador 152	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
Trabajador 153	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
Trabajador 154	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
Trabajador 155	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
Trabajador 156	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 157	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
Trabajador 158	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Trabajador 159	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
Trabajador 160	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Trabajador 161	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
Trabajador 162	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
Trabajador 163	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
Trabajador 164	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Trabajador 165	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Trabajador 166	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
Trabajador 167	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Trabajador 168	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
Trabajador 169	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
Trabajador 170	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
Trabajador 171	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
Trabajador 172	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Trabajador 173	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
Trabajador 174	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3

Trabajador 175	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
Trabajador 176	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4
Trabajador 177	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
Trabajador 178	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 179	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
Trabajador 180	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
Trabajador 181	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
Trabajador 182	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
Trabajador 183	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
Trabajador 184	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
Trabajador 185	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
Trabajador 186	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
Trabajador 187	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
Trabajador 188	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
Trabajador 189	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
Trabajador 190	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
Trabajador 191	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2
Trabajador 192	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
Trabajador 193	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
Trabajador 194	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
Trabajador 195	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
Trabajador 196	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
Trabajador 197	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1

2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA PARA EVALUAR EL LIDERAZGO

Buen día.

Con el objetivo de analizar el liderazgo ejercido por los directivos del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto en el año 2019, se le pide total sinceridad en la elección de su respuesta, teniendo en cuenta las siguientes escalas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Actitud						
1	¿Considera que el líder tiene una mente abierta para tratar diversos temas de interés?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que el líder demuestra ser cooperante en todas las actividades o eventos que se desarrolle en la institución?	1	2	3	4	5
3	¿De suscitarse algún problema, el líder muestra ser resolutivo para dar soluciones inmediatas al caso, siendo este parcial?	1	2	3	4	5
4	¿Se observa en el líder una actitud motivadora que es transmitida a cada uno de los trabajadores?	1	2	3	4	5
Autoridad impartida						
5	¿Considera que el líder tiene un carácter único, el cual incita a generar buenas relaciones con las personas de su entorno?	1	2	3	4	5
6	¿Demuestra ser empático con las personas que lo rodean en todo momento?	1	2	3	4	5
7	¿El líder tiene gran capacidad para influenciar en los demás?	1	2	3	4	5
Eficiencia						
8	¿El líder es firme y constante en cuanto a su propia metodología de gestión?	1	2	3	4	5
9	¿El líder toma en cuenta y considera las metodologías de trabajo del personal, reconociendo dicha capacidad?	1	2	3	4	5
10	¿El líder demuestra se innovador en sus ideas, creativo en sus funciones y flexible en su gestión?	1	2	3	4	5
	Eficacia					
11	¿El líder crea una cultura conservadora que integra a todos los colaboradores?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que las actividades que se desarrollan al mando del líder ofrecen buenos resultados?	1	2	3	4	5
13	¿El trabajo que se desarrolló en la institución prioriza el cumplimiento de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

ENCUESTA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Buen día.

Con el objetivo de analizar el clima organizacional del Hospital Santa Gema de la ciudad de Yurimaguas, Loreto en el año 2019, se le pide total sinceridad en la elección de su respuesta, teniendo en cuenta las siguientes escalas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Métodos de Mando						
1	¿Considera que su jefe tiene un comportamiento adecuado para relacionarse con las personas?	1	2	3	4	5
2	¿Su jefe inmediato muestra confianza para dialogar con los temas personales?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que en las reuniones se puede decir lo que piensa sin temor, aunque esté en desacuerdo con los jefes?	1	2	3	4	5
Las características de las fuerzas motivacionales						
4	¿Su jefe inmediato considera a todo el personal en las actividades diarias?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que su jefe confía en el trabajo que usted realiza?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que su jefe desarrolla actividades motivacionales hacia el personal?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que su jefe reconoce el buen trabajo que usted realiza?	1	2	3	4	5
Procesos de comunicación						
8	¿Los directivos del hospital utilizan diversos medios de comunicación según sea el caso?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que le es permitido informarse y ofrecer opiniones ante situaciones que ocurren en la institución?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que su jefe procura y facilita la comunicación con todo el personal?	1	2	3	4	5
Procesos de toma de decisiones						
11	¿Considera que le otorgan la suficiente autonomía para hacer las cosas que se le asigna?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que las decisiones del área se toman conjuntamente con el personal?	1	2	3	4	5
Las características de los procesos de planificación						
13	¿Considera que los objetivos trazados en la institución buscan también el desarrollo del personal?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que las políticas y normas del hospital son claras y equitativas?	1	2	3	4	5
Las características de los procesos de influencia						
15	¿Considera que su jefe tiene influencia positiva sobre los trabajadores del área?	1	2	3	4	5

Proceso de control						
16	¿Considera que los controles son permanentes, lo que permite mejorar los procesos?	1	2	3	4	5
17	¿Considera que el hospital le da la facilidad para comunicar las dificultes presentes en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento						
18	¿Considera que la institución le ofrece todas las herramientas necesarias para desarrollar efectivamente su trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Considera que la institución se preocupa por mejorar las capacidades, habilidades y conocimientos del personal?	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

3. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído el cuestionario de la investigación titulada: El liderazgo y su relación con el clima organizacional del Hospital Santa Gema - Yurimaguas, de los Srs. Maribel Tanchiva Saboya y Adrián Camus Mas, cuyo objetivo es medir el liderazgo y su relación con el clima organizacional del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.
He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

……

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

……

NOMBRE

Investigador Responsable