

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**ESTILO DE LIDERAZGO DEL JEFE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE SEGUROS DEL HOSPITAL
“GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA”, ABANCAY-2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

AUTORES:

**MILADY ALTAMIRANO CERVANTES
ROSALUZ CHOQUEHUAMANI TRUJILLO**

CALLAO – 2018

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES PRESIDENTE
- DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN SECRETARIA
- DR. CESAR MIGUEL GUEVARA LLACZA VOCAL

ASESORA: DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GOMEZ

Nº de Libro: 03

Nº de Acta: 146

Fecha de Aprobación de tesis: 18/11/2018

Resolución de Consejo de Facultad N° 1446-2018-CF/FCS de fecha 14 de Noviembre del 2018, donde se designa jurado evaluador de tesis para la obtención del título de segunda especialidad profesional.

DEDICATORIA

A Dios, quien supo guiarnos por el buen camino y por darnos las herramientas necesarias para encaminar en la vida a mis padres, hermanos y pareja quien con su apoyo incondicional y colaboración motivándome constante. A mi madre adorada por su confianza y su apoyo incondicional para lograr mis objetivos, por ser la fuerza y el motivo que me impulsa a seguir adelante a pesar de las adversidades.

CHOQUEHUAMANI TRUJILO

ROZA LUZ

A mis Padres, Hermanos y a mi hija Arianna, quienes con su apoyo incondicional y motivación constante pude alcanzar esta meta con esfuerzo, dedicación y sacrificio logrando escalar un peldaño en este duro camino de la competitividad que me obliga a seguir impulsándome con el único propósito de servir a la sociedad.

ALTAMIRANO CERVANTES

MILADY

AGRADECIMIENTO

- Al Dr. Baldo Andrés Olivares Choque - Rector de la Universidad Nacional del Callao, por ser el gestor de los convenios y permitir la firma, a nivel de la Universidad y el Colegio de Enfermeros del Perú - Consejo Regional XXV Apurímac, permitiéndonos así realizar nuestra segunda especialización.
- A la decana la Facultad de Ciencias de la Salud Lic. Mónica Yanet Ríos Torres, por promover e incentivar el desarrollo de la segunda especialización de Enfermería en Administración en Salud.
- Al Decano del Colegio de Enfermeros Consejo Regional XXV – Sede Apurímac Lic. Rómulo Contreras Merino, por su interés en brindarnos los medios para poder seguir alcanzando nuestra superación profesional y personal.
- Al Director del Hospital Guillermo Díaz de la Vega – Abancay Dr. Jorge Ponce Juárez. por su disposición incondicional para el desarrollo del presente trabajo dentro de las instalaciones hospitalarias. A los trabajadores de la Unidad de Seguros por su valiosa colaboración y paciencia para participar en la investigación el desarrollo de las encuestas.
- Al Dr. Raúl Ochoa Cruz por la disponibilidad y valiosa aportación en la culminación de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	1
ÍNDICE DE TABLAS.....	3
ÍNDICE DE FIGURAS.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCION.....	7
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	9
1.2 Formulación del Problema.....	11
1.3. Objetivos.....	12
1.4. Limitantes de la investigación.....	13
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.2. Marco.....	18
2.2.1. Teórico.....	18
2.2.2. Conceptual.....	25
2.3. Definición de términos básicos:.....	26
CAPITULO III HIPOTESIS Y VARIABLES.....	28
3.1 HIPOTESIS.....	28
3.1.1. Hipótesis General.....	28
3.1.2 Hipótesis Específica.....	28
3.2. Variable de estudio.....	29

3.2.1 Variable de estudio uno	29
3.2.2 Variable de estudio dos.....	29
3.3. Operacionalización de Variables	29
CAPITULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION	31
4.1 Tipo y diseño de la investigación.....	31
4.2 Diseño de la investigación	31
4.3 Población y muestra	31
4.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información	31
4.4.1. Técnicas.....	31
4.4.2. Instrumentos	31
4.5. Procedimientos de recolección de datos	32
4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos	32
CAPITULO V RESULTADOS	33
5.1. Tablas descriptivas por dimensiones y variables.....	33
5.2. Tablas cruzadas o de contingencia	46
CAPITULO VI DISCUSION DE RESULTADOS	52
6.1 Contratación de hipótesis con los resultados.....	52
6.3. Responsabilidad ética.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Liderazgo	33
tabla 2:Factores de liderazgo.....	34
tabla 3:estilo de liderazgo	35
tabla 4:estructura	36
tabla 5:Responsabilidad.....	37
tabla 6:Recompensa	38
tabla 7:Desafío.....	39
tabla 8:Relación	40
tabla 9:Cooperación.....	41
tabla 10:Estándares	42
tabla 11:conflictos	43
tabla 12:Identidad	44
tabla 13:clima organizacional.....	45
tabla 14:liderazgo clima organizacional tabulación cruzada	46
tabla 15:Factores de liderazgo*Clima Organizacional tabulación cruzada	47
tabla 16:estilo de liderazgo clima organizacional tabulación cruzada	48
tabla 17:Correlaciones liderazgo y clima organizacional	49
tabla 18:Correlaciones entre factores de liderazgo con el clima organizacional.....	50
tabla 19: Correlaciones entre estilo de liderazgo y clima organizacional .	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Liderazgo	33
Figura 2: Factores de liderazgo	34
Figura 3: Estilo de liderazgo	35
Figura 4: estructura.....	36
Figura 5: responsabilidad.....	37
Figura 6: recompensa	38
Figura 7: desafío	39
Figura 8: Relación.....	40
Figura 9: Cooperación	41
Figura 10: Estándares.....	42
Figura 11: Conflictos	43
Figura 12: Identidad.....	44
Figura 13: Clima Organizacional.....	45
Figura 14: liderazgo Clima Organizacional tabulación cruzada	46
Figura 15: factores de liderazgo clima organizacional tabulación cruzada	47
Figura 16: estilo de liderazgo Clima Organizacional tabulación cruzada .	48
Figura 17: correlaciones liderazgo y clima organizacional.....	49
Figura 18: correlaciones factores de liderazgo y clima organizacional	50
figura 19: Correlaciones entre estilo de liderazgo y clima organizacional	51

RESUMEN

La presente investigación titulada “Estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional “Guillermo Díaz de la vega”, Abancay – 2018” consideró como objetivo general el determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital regional “Guillermo Díaz de la Vega”.

La investigación fue del tipo transversal, descriptivo correlacional, se ha considerado 30 trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, como muestra de investigación y para recoger la información correspondiente, se ha considerado un cuestionario de preguntas que previamente fue validado por expertos y por la prueba de confiabilidad estadística, obteniéndose un coeficiente de alfa de Crombach mayor al 0,7, lo que permitió aplicar el cuestionario a la muestra de investigación.

En los resultados de la investigación, se presentan a nivel descriptivo y a nivel correlacional. De la tabla cruzada entre variables se observa que, de 30 trabajadores, 14 es la mayoría, de los cuales el 71,4% manifiestan que regularmente se observa estilos de liderazgo en el jefe de la institución en estudio, al mismo tiempo indican que regularmente se percibe un clima organizacional en la institucional. De igual forma la correlación entre variables ha permitido obtener un coeficiente de 0,259 que en la escala de Rho de Spearman significa correlación baja, en conclusión, a mayor liderazgo del jefe, mejor será el clima organizacional.

Palabras clave: Liderazgo del jefe, clima organizacional.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Leadership style of the boss and organizational climate in the workers of the insurance unit of the regional hospital" Guillermo Diaz de la Vega ", Abancay - 2018" considered as a general objective to determine the relationship that exists between the style of leadership of the boss and organizational climate in the workers of the Insurance Unit of the Regional Hospital "Guillermo Diaz de la Vega".

The investigation was of the transversal, descriptive, correlational type, 30 workers of the Insurance Unit of the Guillermo Diaz de la Vega Regional Hospital have been considered, as a research sample and to gather the corresponding information, a questionnaire of questions that previously was considered validated by experts and by the statistical reliability test, obtaining a coefficient of Crombach's alpha greater than 0.7, which allowed applying the questionnaire to the research sample.

In the results of the investigation, they are presented at a descriptive level and at a correlational level. From the crossed table between variables it is observed that, of 30 workers, 14 is the majority, of which 71.4% state that leadership styles are regularly observed in the head of the institution under study, at the same time they indicate that regularly an organizational climate is perceived in the institutional one. Similarly, the correlation between variables has allowed us to obtain a coefficient of 0.259, which on Spearman's Rho scale means low correlation. In conclusion, the greater the leadership of the boss, the better the organizational climate.

Key words: Leadership of the boss, organizational climate.

INTRODUCCION

Los estilos de liderazgo y clima organizacional son componentes que abarcan las formas a través de las cuales las atenciones de salud permitan satisfacer de una forma efectiva las necesidades y expectativas de la comunidad en general (pacientes, médicos, personal de salud, personal administrativo y servicios) como entes involucrados en dicho proceso.

Expertos en el tema opinan que la presencia de personas con capacidad de liderazgo son capaces de plantear políticas internas , establecer alternativas de solución para resolver problemas , apoyar a los trabajadores y administrativos percibiéndolos como colaboradores y generar en forma sostenida una imagen institucional que sea siempre reconocida por la calidez del ambiente laboral que proyecta.

Para determinar los estilos de liderazgo se toma en cuenta el clima organizacional existente, es así que el ambiente donde se conviva permitirá consolidar el buen desempeño de todos los integrantes de la comunidad trabajadora de salud.

Tanto los temas de liderazgo como el clima organizacional , en los últimos tiempos se han tornado en eje principal de investigación , existen diversos enfoques sobre el liderazgo desarrollados atreves de diversos estudios , siendo el clásico el liderazgo directivo , este enfoque plantea que el líder de la organización lidera en forma directiva a los colaboradores , estableciendo rasgos característicos para dirigir una organización . el liderazgo es uno de los temas que más interés suscita en el ámbito de la psicología social de las organizaciones generando un cumulo importante de investigaciones, dentro de los hallazgos relevantes que se encuentran en la literatura científica especializada se tiene el impacto significativo que el liderazgo ejerce sobre las variables

asociadas a resultados organizacionales como satisfacción y clima organizacional .

En relación al clima organizacional y acorde con Fischman (2005) es posible considerarlo desde una visión psicológica como un estilo de comportamiento organizacional, aspecto troncal en la vida de toda organización. Es así que ambas variables van a particularizar el comportamiento de los estilos de liderazgo y clima organizacional.

El clima organizacional es considerado un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de una organización , que al ser percibidos por los individuos que la integran generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento y obviamente suscita disímiles consecuencias a la organización . el clima es el ambiente propio de la organización , producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que se encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional , que orientan su creencia , percepción grado de participación y actitud determinando su comportamiento satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

En tal sentido el propósito del estudio fue establecer la relación entre los estilos liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del Hospital Guillermo Días de la Vega perteneciente al distrito de Abancay de la Región Apurímac bajo un diseño correlacional cuyos fundamentos y hallazgos de las variables investigadas se expondrán a lo largo del presente informe.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

El liderazgo es el conjunto de Habilidades Gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar en un determinado grupo de trabajo, haciendo que logre metas y objetivos. El líder es el que genera cierta atmósfera en la organización (1)

Los estilos de liderazgo abarcan desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización cómo se ven a sí mismos y su posición, y en gran medida si son o no exitosos como líderes (2)

Los estilos tienen que ver con las ideas del líder y de la organización de lo que el liderazgo es y hace. (3)

El clima organizacional permite conocer una serie de percepciones globales de parte de empleado en lo concerniente a su organización y el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados refiriéndose tanto a la parte física como emocional y mental.

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, los cuales buscan un continuo mejoramiento de ambiente de su organización para sí alcanzar un aumento de productividad sin perder de vista el recurso humano.

El clima organizacional y la influencia del liderazgo es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distingue de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman, desarrollar un buen clima laboral es esencial en toda institución en donde la administración de recursos humanos tiene un papel fundamental de supervisor constante de la realidad de ambiente laboral, pero desarrollar

de un buen clima laboral depende de las áreas dentro de la organización, el desarrollo de un buen clima laboral a de alcanzar los objetivos de la organización con la motivación y el comportamiento de los empleados. El liderazgo es un factor principal del clima laboral por consiguiente de la conducta de los empleados.

El liderazgo del tipo autocrático donde su nombre mismo señala (autocrático) poder absoluto sobre su trabajo en equipo. Se conoce a esta clase de liderazgo por ser aquella en la que el poder recae a una sola persona, quien responsable de un grupo de subordinados. Por ende, todas las decisiones recaen sobre él y no es muy común que tome en cuenta a opinión de los demás.

En el Perú ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio según Paula de HAY GROOP. Perú “la clave “para alcanzar un clima organizacional adecuado es tener la claridad de hacia dónde va la compañía y comunicar eso a las personas.

Edwin Bardales en uno de sus artículos señala, la adecuada gestión de clima organizacional dentro de una empresa no solo debe traducirse en la satisfacción de los trabajadores, sino que también tiene que ver cómo la gente se siente comprendida con su ambiente de trabajo más allá de sus responsabilidades de su cargo. Señala Paula Szeinman líder de clima organizacional y capacitación de HAY GROUP Perú, además tiene que ver como la compañía da el soporte o el apoyo necesario para que en conjunto con este compromiso sea efectivo en lo que se hace. (4)

Los retos del liderazgo mundial del siglo XXI han dado giros sin precedentes en los últimos años y aunque se desconocen en el futuro, es seguro que en este milenio estará llenos de incertidumbres y cambios.

Los cambios a nivel económico político y social han tenido y seguirán teniendo un impacto tremendo en las organizaciones en la forma en que se administren, por la tanto la necesidad de líderes eficaces y eficientes

nunca ha sido mayor, vivimos en una época de globalización y cambios por lo tanto se quiere que los líderes y los gerentes reevalúen sus enfoques administrativos y apunten a sus organizaciones a las nuevas y complejas realidades globales. Entre los varios desafíos que los líderes se podrían enfrentar a este siglo mencionamos: la globalización, el avance tecnológico y la innovación el crecimiento de la población, la administración, los recursos humanos a nivel global y la protección del medio ambiente. (6)

Los países y las multinacionales deben mejorar sus ventajas comparativas y competitivas para poder competir en el mercado mundial del mañana.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay – 2018?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuáles son los estilos de liderazgo del jefe en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional” Guillermo Díaz de la vega”, Abancay – 2018?

¿Cuál es el nivel de clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay -2018?

¿Qué relación existe entre el liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay -2018?

¿Qué relación existe entre los factores de liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay -2018?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay-2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el estilo de liderazgo del jefe en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay - 2018.

Identificar el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay - 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018.

Determinar los factores de liderazgo del jefe con el clima organizacional de los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018.

1.4. Limitantes de la investigación

Limitaciones:

1. Carencia de antecedentes sobre la investigación referente a liderazgo y clima organizacional referentes a nuestro tema de investigación.
2. Falta de disponibilidad de algunos profesionales debido a la turnística laboral.

Alcances:

1. El presente estudio explorara el área de trabajo de profesionales de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega.
2. la investigación únicamente abarca a los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Después de una revisión se encontraron muchos antecedentes, por el cual se ha seleccionado los que más se relacionan al tema de nuestra investigación.

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

CONTRERAS RIOS, Doris Marcela y JIMENEZ AYALA, Luisa Fernanda, realizó el estudio “**Liderazgo y Clima organizacional**”, (Colombia - 2016) en el colegio secundario, lineamientos básicos para su investigación. El objetivo de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional ,presentes en el colegio de Cundinamarca Se trata de un estudio de tipo descriptivo, donde ambos se midieron a través de dos instrumentos: tés de objetivo de pitcher (PAT (Pitcher 1997) y estudio de clima organizacional (ECO) (fernovil 2008), Estos dos instrumentos se recopilaron de forma colectiva con los directivos, docentes y estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del colegio.de siendo un total de 159 estudiados ,de acuerdo con los resultados estudiados, se denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. Ejerce una mayor incomodidad en la forma que ejerce el liderazgo.

CORONA (Revilla - 2006) En su tesis titulado “**influencia de liderazgo sobre el clima organizacional**” bajo un diseño correlacional. Trabajo con 220 docentes utilizando la escala de liderazgo de Thompson y el

cuestionario de clima organizacional de| Revilla encontró como resultado que el liderazgo autoritario generaba un clima organizacional inadecuado en cambio el liderazgo democrático orientaba a un clima organizacional un tanto distendido. Encontrando una alta correlación entre el liderazgo autoritario y clima organizacional explotador sin embargo existe correlación moderada entre el liderazgo democrático y clima organizacional participativo.

ROSADO (Massachusetts - 2005). Estudio la **“Relación entre el clima laboral y el desempeño docente”**. Utilizo el diseño correlacional en 10 escuelas y una muestra de 220 docentes se empleó la escala de clima laboral de Massachusetts y cuestionario de desempeño docente de Robles. Se concluyó que el clima laboral las dimensiones de conformidad, responsabilidad, relaciones y cooperación se encontraban a un nivel de bajo desarrollo. Mientras que los componentes de conflicto y desafío se encontraban a un nivel alto de desarrollo, en cuanto al desempeño docente este se orientaba a un nivel medio - regular existiendo problemas en la ejecución y el sistema evaluativo aplicativo en el proceso de enseñanza.

FERNANDEZ (2005) realizó un estudio comparativo de **“clima organizacional entre México y Uruguay”** en 106 y 162 escuelas públicas urbanas y rurales respectivamente. Considerando un total de 1272 maestros y directores de México y Uruguay. El objetivo fue describir quienes y como se usaban los informes generados por los sistemas de evaluación externa de aprendizaje en educación primaria de ambos países. Para la recolección de datos se utilizó cuestionarios. los resultados muestran q los diferentes grados de clima organizacional que impactan diferencialmente sobre los logros y las evaluaciones de aprendizaje, así como también en otros resultados escolares tales el

abandono y las conductas violentas, en cuanto al clima organizacional ambos espacios muestran en sus ambientes educativos un nivel regular – medio de clima organizacional.

ZAMORA (Colombia - 2007) efectuó el estudio sobre **“liderazgo y cultura organizacional”**. Este se realizó bajo un diseño correlacional , trabajándose en 10 instituciones educativas de Puesto Ordaz, con una muestra de 380 directores , empleando el cuestionario de trabajo del líder y de clima organizacional , elaborados por el autor de la investigación , luego a concluir que en los ámbitos educativos la cultura organizacional se encuentra en proceso de afianzamiento y que depende del nivel de liderazgo que las autoridades ejerzan , para lograr cumplir con la misión la visión institucional, por otro lado es necesario una amplitud en el ejercicio dinámico del liderazgo donde existe mayor nivel participativo.

2.1.2.- Antecedentes Nacionales.

CAMPOS BACILIS, Lili Roxana (Perú - 2014) En su tesis titulado **“Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla región callao** “El propósito fue establecer la relación entre liderazgo y clima organizacional en una institución educativa el diseño de investigación fue el correlacional. Los evaluados fueron 100 docentes (estudiantes y padres de familia) Los instrumentos usados fueron la escala de liderazgo directivo que median las dimensiones autocráticas, democráticas y liberales que modifican las dimensiones, identidad, integración, motivación institucional. Los resultados se obtuvieron a través de la prueba Chi Cuadrado. Los estudios establecieron que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y uno cada uno de sus dimensiones con el clima organizacional.

NOE BLAS, Amador (Perú - 2013) En su trabajo estudió **“el clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N° 5170 Perú-Ítalo puente piedra provincia y región lima”** la investigación realizada es básica, no experimental siendo los factores de estudio clima organizacional y estilo de liderazgo. Muestreo con 27 personales. El diseño de estudio de investigación ha sido transaccional correlacional, transversal.

ARTEAGA CHIDNE, Victoria (2006) En su tesis titulado **“Grado de relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional “Víctor Andrés Belaúnde”** Lima – Perú. 2006. Investigación descriptiva correlacional Se buscó demostrar que liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa. Se contó con una muestra de 4 directivos, 6 jerárquicos, 58 docentes y 08 administrativos. Se utilizó, el diseño correlacional; el método cuantitativo; una encuesta con 3 partes: Una de liderazgo; una de relaciones interpersonales y otra de clima organizacional. El cuestionario fue elaborado dándose la validez y confiabilidad estadística. Se debe realizar estos estudios en todas las Instituciones Educativas para mejorar el clima organizacional y esto se vea reflejado en el rendimiento de los estudiantes. (10)

AUTOR ANIMINO. En la tesis titulada **“factores que influyen en la carencia de cultura organizacional en el funcionamiento de la I.E. 40178 Víctor Raúl Haya de la Torre. I.E. 40178 Víctor Raúl Haya de la Torre. Paucarpata – Arequipa.** Método cuantitativo no experimental descriptivo, correlacional. La integración de esfuerzos, el beneficio compartido, el trabajo en equipo, la ruptura de barreras, la disminución de los niveles jerárquicos, la comunicación son algunas de las nuevas reglas. La cultura

organizacional es la médula de la organización, que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos los miembros de la Institución Educativa, a tal efecto, considero que la cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad les proporciona y representa un activo factor que le fomente el desenvolvimiento.

PELAES LEON, Oswaldo Clemente (Lima – Perú. 2010.) En su proyecto de tesis titulado **“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”**. El propósito de este estudio fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Con este fin se aplicó una escala de clima organizacional un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes. Conclusión: Se comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. Se comprobó que las Relaciones Interpersonales, el Estilo de Dirección, el Sentido de Pertenencia, la Retribución, la Estabilidad, la Claridad y Coherencia de la Dirección y los Valores Colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. (9)

2.2. Marco

2.2.1. Teórico

Liderazgo

El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. o sea, liderazgo es la cualidad de una persona que permite dirigir a una organización. El liderazgo es lo que caracteriza a una persona para poder

convencer, guía, orienta, da iniciativa e interactúa con los miembros de una organización.

Sobre el liderazgo existen distintas formas de clasificar, teniendo en cuenta los enfoques y los contextos donde se lleva a cabo el proceso de liderazgo.

Entre los más relevantes, consideramos los siguientes:

Liderazgo democrático, autocrático y liberal.

Respecto al Liderazgo autocrático se hace referencia a la persona que demuestra una actitud autoritaria, sin embargo, puede lograr en lo posible el cumplimiento de los objetivos y las metas que están previstas a nivel de un trabajo, pero, este tipo de Liderazgo genera tensión en los trabajadores, además no se permite desarrollar la espontaneidad, vale decir, los trabajadores no se desarrollan de manera Autónoma. En relación al liderazgo liberal, se debe indicar que está basado en la mínima participación del líder, esto debido a que se otorga bastante Libertad en las decisiones de los grupos y de las personas que forman parte de la organización. En este caso el líder tiene muy poca participación, presenta algunas iniciativas respecto a lo que se tiene que hacer a nivel institucional.

La práctica de este tipo de liderazgo hace que a nivel institucional se obtengan resultados muy pobres en cuanto a calidad y cantidad, las tareas se desarrollan de manera improvisada y generalmente significa una pérdida de tiempo. Las discusiones son más personales a nivel del trabajo y no se observa un liderazgo democrático principalmente cuando se tiene que tomar decisiones respecto a la producción. Cabe manifestar que el liderazgo autoritario es superior al liderazgo liberal porque permite lograr los objetivos utilizando argumentos de imposición en las tareas asignadas

demostrando mayor eficiencia, mayor creatividad, comunicación y responsabilidad en los trabajadores.

Otro de los tipos de liderazgo también tiene que ver con el liderazgo democrático, este tipo de líder se caracteriza por saber comunicarse de manera directa con los trabajadores, además es un líder que escucha las opiniones, las iniciativas de los integrantes de una empresa. La característica en este tipo de Liderazgo es la comunicación asertiva, el líder democrático generalmente muestra empatía cuando tiene que escuchar a los miembros integrantes para poder tomar decisiones correctas, finalmente esto coadyuva a tener que lograr los objetivos y las metas previstas a nivel institucional.

En una institución es importante que se practique estos tres tipos de Liderazgo el democrático el liberalismo y el autocrático esto implica que el que asume el liderazgo en la institución debe demostrar una comunicación horizontal con sus trabajadores, además debe poner de manifiesto el principio de autoridad imponiendo las labores que deben realizar los trabajadores en el tiempo correspondiente De igual forma es fundamental darles libertad a cada uno de ellos para que puedan demostrar su capacidad a su habilidad de manera Autónoma y pertinente para el logro de objetivos y metas.

Factores del liderazgo.

Para que exista liderazgo en una persona, se deben observar factores determinantes en el líder, siempre teniendo en cuenta el contexto y el tiempo donde se ejerce el liderazgo.

Los factores determinantes en un liderazgo son los siguientes:

- El coraje inquebrantable
- Control de sí mismo.
- Un agudo sentido de justicia.

- Firmeza de decisión.
- Firmeza de planes.
- El habito de hacer más de lo que le pagan.
- Una personalidad agradable.
- Compasión y entendimiento.
- Maestro del detalle.
- Disposición de adquirir completa responsabilidad.
- Cooperación.

Teorías del liderazgo

Las principales teorías son las siguientes:

- Teorías del “Gran Hombre”

La teoría del gran hombre hace referencia a las características que se presentan a nivel interno por ejemplo dentro de esto tenemos el que sea carismático, y que la confianza, muestre una capacidad intelectual y tenga desarrollado las habilidades sociales. En relación a estas características se puede precisar que la teoría del gran hombre está fundamentada en el nacimiento genético del líder vale decir líderes que se hacen, generalmente esta teoría está vinculada a grandes hombres que han demostrado talento, y capacidad en el a lo largo de su vida.

Se utiliza esta teoría de gran hombre porque Generalmente corresponde a la cualidad masculina y está vinculada a las actividades que se realiza en la vida militar, mente estas personas demuestran fortaleza y capacidad innata para que puedan desenvolverse en su contexto.

- Teorías de los rasgos

Esta teoría es similar a la teoría del gran hombre, su característica principal está fundamentada en la teoría de los rasgos que las personas adquieren a nivel de Liderazgo. Este liderazgo se observa en el desenvolvimiento de las personas cuando tienen que ejercer influencia en

una organización y esto precisamente se demuestra con su comportamiento, pero muchos de ellos pueden tener rasgos diferentes que en muchos casos son determinantes para poder desarrollar habilidades, ciudades que influyen en una organización.

- **Teorías de contingencia**

En estas teorías de eventualidades destacan los estilos de liderazgo acatando del momento en la este líder se encuentre. Se agrupan en variables personales congruentes en el ambiente que pueden establecer que estilo particular de liderazgo es el más conveniente para el escenario.

Se menciona según esta teoría, ningún tipo de esta cualidad de liderazgo es superior para el escenario encontrado. Entonces los estudiosos de liderazgo White y Hodgson mencionaron que en un liderazgo positivamente bueno no interceden solo los caracteres del líder, si no q también se alterna más de lograr una estabilidad en los comportamientos y las necesidades y el contexto. Entonces en este sentido, los eficientes líderes son idóneos de examinar algunas carestías de sus discípulos, realizar un equilibrio del entorno y posteriormente convenir sus actuaciones. Entonces el triunfo depende de una cadena de volubles, adjunto la cualidad de liderazgo, La forma de los discípulos y los del momento.

- **Teorías situacionales**

Entonces las teorías de contexto de igual manera como la suposición de contingencias, se observan a que los guías tienen el arqueo al ambiente en la q puedan encontrarse. El contraste es que se piensa q el guía cambia su cualidad de liderazgo de acuerdo con la permuta del escenario.

Entonces mencionamos que las suposiciones situacionales encierran la transformación en la estimulación de un guía, así como los desplazamientos de los personajes que son admiradores. La cualidad del guía puede revertir su pensamiento sobre sus discípulos, de igual manera su entorno y su fase espiritual y emocional. Mencionamos que todas estas causas aportan al momento en que un guía toma las disposiciones.

- **teorías del comportamiento**

la suspensión de su actuación, la afirmación es que los guías se establecen o crean. con autonomía de que se emerjan con una forma u otras. entonces el liderazgo se optaría a través de la expectación y la sabiduría .se dice al igual que otras actuaciones, se reputa que el liderazgo también se obtiene formarse y ampliar.

- **Teorías participativas**

Las suposiciones de liderazgo reciproco mencionan que la cualidad perfecta de liderazgo es aquel individuo que tiene por visto que el papel que pueden travesear los restantes. Entonces decimos que la inserción de otros, en este proceso de toma de disposiciones del guía e muy fundamental en las suposiciones del liderazgo representativo. Los eficientes guías indagarían de la misma forma el arbitrio activo de los demás participantes.

- **Teorías de gestión o transaccionales**

Las suposiciones de comisión, de igual manera conocidas como suposiciones transaccionales, se concentran en el papel de la vigilancia, la formación y el provecho colectivo. Estas suposiciones mencionadas se establecen que el liderazgo en una técnica de galardones y recargos, entonces decimos que es un gobierno de trabajo del ejercicio de los personajes por parte de los guías en los que se compensa la victoria y se sancionan las sentencias.

- **Teorías de relaciones o transformacionales**

Estas suposiciones de las relaciones, de igual manera conocidas como suposiciones transformacionales, se agrupan en las conexiones hechas entre guías y discípulos. Esta suposición indica que el enfoque no solo se ajusta en la ganancia del grupo, al mismo tiempo se interesa de que cada uno de los integrantes del grupo pueda demostrar y desarrollar su alto potencial en todos sus aspectos.

Estos guías ya mencionados como los transformacionales son los que incentivan e inculcan a los integrantes manejo y certificando dos intereses: el grupal y el individual.

El guía es que determina e inspira demostrando que los discípulos hagan responsable que su mejor pergamino teniendo en cuenta que su función y su manera de desempeño es muy significativa para obtener un resultado óptimo.

Clima organizacional

Se denomina clima organizacional al ambiente laboral en el que se desarrollan o se desenvuelven todos los trabajadores al interior de una institución. En este proceso los trabajadores demuestran sus capacidades, habilidades y competencias para poder lograr productividad en la institución o para cumplir de manera eficiente las responsabilidades que se le encarga a nivel institucional.

Características del Clima Organizacional

Todo clima organizacional siempre responde a características propias de una institución, entre los más comunes, se consideran los siguientes:

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Desafío
- Relaciones
- Cooperación

- Estándares
- Conflictos
- Identidad

Teorías que sustentan el clima organizacional

De acuerdo con Brunet (2004) dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y funcionalista.

La primera de ella es la escuela Gestalt, en la cual se centraliza en una formación de la perspicacia, comprendida como el todo es incomparable a la suma de sus partes. Entonces esta corriente coopera dos estremos de la percepción del sujeto:

- a) Decimos que el captar el orden de las formas tal y como estas viven en el universo.
- b) Entonces podemos instaurar un ajeno orden mediante un transcurso de integración al paralelismo de la inclinación.

Entendemos que, para la academia funcionalista, la ideología y la actuación de un personaje dependen de un ambiente donde lo envuelve y los contrastes particulares juegan una función muy importante en la acomodación del personaje a su ambiente. Ya que es oportuna señalar que la escuela Gestaltista replica que el personaje se adaptaría a su ambiente porque no hay otra opción que optar, sin embargo los funcionalistas empotran el papel de las diferencias de los personajes en este mecanismo, decimos que la persona que trabaja interactúa con su ambiente y participa en la valentía del clima.

2.2.2. Conceptual

Variable 1: Estilo de liderazgo

Se refiere a las formas de ejercer liderazgo al frente de una institución, cada uno de los estilos responde a características propias que se vinculan a la toma de decisiones, nivel de participación, iniciativas,

principio de autoridad, interactividad entre los integrantes de una organización.

Variable 2: Clima organizacional

Se refiere al ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores que pertenecen a una institución debidamente organizada, respetando las jerarquías y el nivel de autoridad al momento de cumplir sus responsabilidades laborales.

El clima organizacional generalmente se presenta de manera saludable cuando las relaciones entre los miembros respetan los derechos de las personas y los protocolos establecidos a nivel institucional, sin embargo, se considera el clima hostil cuando se percibe una ruptura de relaciones interpersonales, lo que repercute en el bajo desempeño laboral y en la satisfacción de los trabajadores.

2.3. Definición de términos básicos:

Liderazgo. - El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. O sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder. El liderazgo es lo que caracteriza a un líder.

Jefe. - Existe por la autoridad: Considera la autoridad un privilegio de mando, Inspira miedo, sabe cómo se hacen las cosas. Le dice a uno ¡Vaya! Maneja a las personas como fichas. Llega a tiempo, asigna tareas.

Líder. - Es visto como la persona capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o modo de pensar de su personal de equipo con el propósito de trabajar por un bien común.

Clima organizacional. - Percepciones compartidas por los miembros de una organización.

Estilo. - Modo o forma característica de actuar o de ser, elegancia clase personalidad.

Identidad. - Se refiere al sentimiento de pertenencia que muestra un trabajador respecto a su institución o a la organización donde pertenece.

Conflicto. - Es el sentimiento que muestra una persona frente a las opiniones que vierten los integrantes, discrepando sus puntos de vista respecto a otras opiniones.

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPOTESIS

3.1.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay -2018.

3.1.2 Hipótesis Específica

De manera regular se percibe liderazgo del jefe, en los trabajadores de la unidad de seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega” “Abancay -2018.

Se percibe un clima organizacional regular en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital Regional “Guillermo Días de la Vega” Abancay-2018.

Existe relación entre el liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018.

Existe relación entre los factores liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018.

3.2. Variable de estudio

3.2.1 Variable de estudio uno

Estilo de liderazgo del jefe es sinónimo de iniciativa, dirección, emprendimiento, gestión, valoración, implicación, monitorización y consecución de objetivos.

3.2.2 Variable de estudio dos

Clima organizacional El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.

3.3. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
estilos de liderazgo del jefe	el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar en un determinado grupo de trabajo, haciendo que logre metas y objetivos. el líder es el que genera cierta atmósfera en la organización los estilos de liderazgo abarcan desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización, como se ven a sí mismos y su posición, y - en gran medida - si son o no exitosos como líderes.	En la investigación se considera como variable 1 el estilo de liderazgo del jefe, esta variable tiene sus propias dimensiones, que serán medidas a partir de los indicadores que se redactan como ítems en el cuestionario. Los resultados será procesado a partir del uso de la estadística descriptiva y correlacional.	liderazgo	tipo de liderazgo
				competencia del liderazgo
			factores del liderazgo	Relación
				Comunicación
				Monitoreo
	Empatía			
clima organizacional	el clima organizacional permite conocer una serie de percepciones globales de parte de empleado en lo concerniente a su		estructura	Reglas
				Jerarquía
			responsabilidad	autonomía
				Compromiso

<p>organización y el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización , el cual está relacionado con la motivación de los empleados refiriéndose tanto a la parte física como emocional y mental .</p>			recompensa	Salario
				Incentivo
			Desafío	Producción
				Competitividad
			relaciones	Respeto
			cooperación	Solidaridad
			estándares	Justicia
				Equidad
			Conflictos	Problemas
				Discrepancias
Identidad	Pertenencia			

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

4.1 Tipo y diseño de la investigación.

Según su finalidad: Investigación básica pura teórica, mediante la aplicación del método científico procura obtener información para entender verificar corregir o aplicar el conocimiento.

4.2 Diseño de la investigación

El diseño de estudio es de no experimental de tipo transversal correlacional, describe correlaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

4.3 Población y muestra

Población: constituida por 30 trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay-2018.

Muestra: 30 trabajadores.

4.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información

4.4.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos fue la encuesta.

4.4.2. Instrumentos

El cuestionario

4.5. Procedimientos de recolección de datos

- **Preparación de instrumentos:** Se seleccionaron los instrumentos de recolección de datos utilizados en el país y con evidencia estadística de adecuada estabilidad o consistencia interna.
- **Prueba de fiabilidad:** Determinó la adecuada precisión de los instrumentos, aplicando el Coeficiente Alpha de Cronbach.
- **Gestión de permisos:** Se solicitó el consentimiento informado de los trabajadores de la unidad de seguros del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, para la aplicación de instrumentos.
- **Procesamiento de la información:** Los datos fueron procesados informáticamente utilizando el Software IBM-SPSS versión 23,0.
- **Redacción y sustentación de la tesis:** Los datos fueron presentados en cuadros y gráficos estadísticos, interpretados y contrastados con investigaciones previas.

4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos

El procesamiento de la información fue descriptivo e inferencial con el Software IBM-SPSS versión 23,0. A nivel descriptivo se realizó la presentación y lectura de los cuadros y gráficos. El nivel inferencial se realizó el cálculo del Coeficiente de Correlación "Rho" de Spearman como medida de evidencia para confirmar la veracidad de la hipótesis general.

CAPITULO V

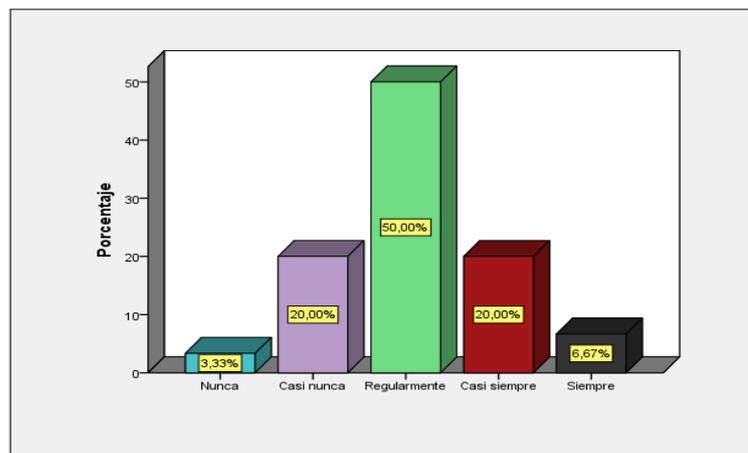
RESULTADOS

5.1. Tablas descriptivas por dimensiones y variables

TABLA 1:LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	6	20,0	20,0	23,3
	Regularmente	15	50,0	50,0	73,3
	Casi siempre	6	20,0	20,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 1: LIDERAZGO

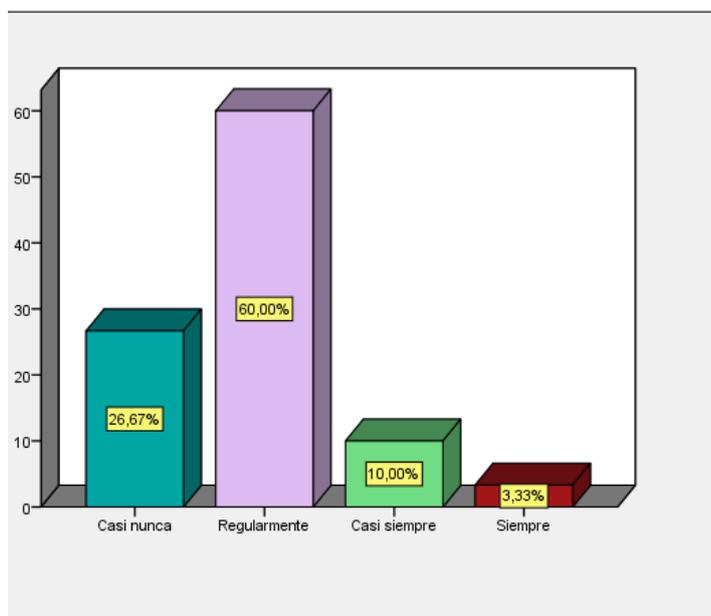


En la tabla 01 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto al liderazgo que se percibe en el jefe de la institución. Del total de 30 trabajadores, el 50% indica que regularmente el jefe muestra liderazgo a nivel institucional, el 20% indica que casi siempre se percibe, otro 20% indica que casi nunca se percibe, un 6,7% manifiesta que siempre se observa y solamente un 3,3% precisa que nunca se percibe liderazgo en el jefe de la institución

TABLA 2:FACTORES DE LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Regularmente	18	60,0	60,0	86,7
	Casi siempre	3	10,0	10,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 2: FACTORES DE LIDERAZGO

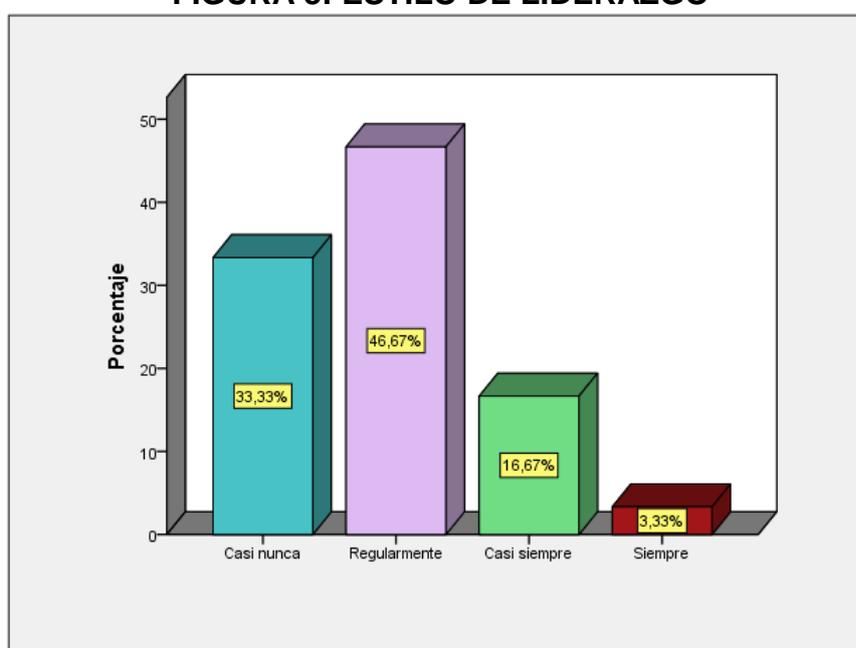


En la tabla 02 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a los factores del liderazgo que se percibe la institución. Del total de 30 trabajadores, el 60% indica que regularmente se observan los factores de liderazgo a nivel institucional, el 26,7% indica que casi nunca se percibe, un 10% manifiesta que casi siempre se observa y solamente un 3,3% precisa que siempre se perciben los factores de liderazgo en la institución.

TABLA 3: ESTILO DE LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Regularmente	14	46,7	46,7	80,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 3: ESTILO DE LIDERAZGO

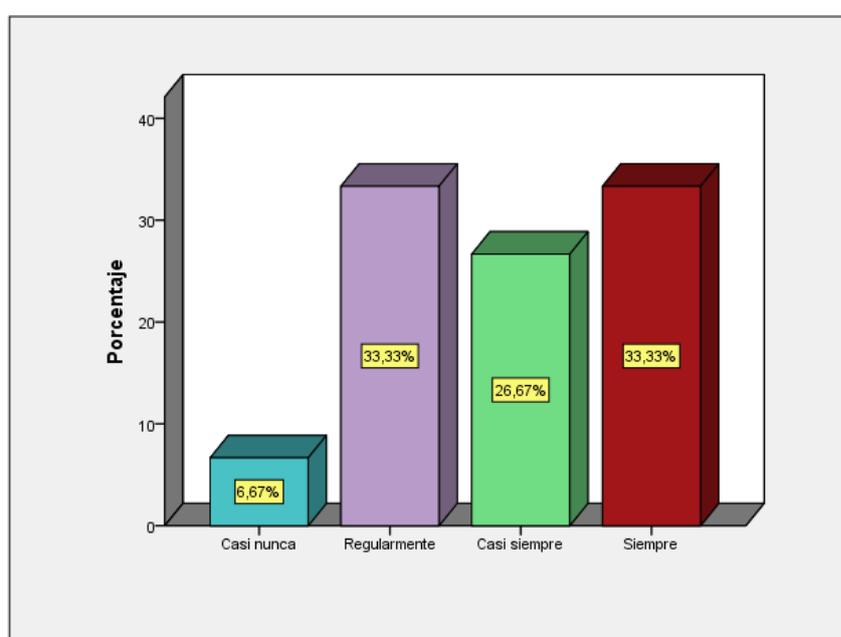


En la tabla 03 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto al estilo de liderazgo que se percibe en el jefe de la institución. Del total de 30 trabajadores, el 46,7% indica que regularmente se observan los estilos de liderazgo en el jefe de la institución, el 33,3% indica que casi nunca se percibe, un 16,7% manifiesta que casi siempre se observa y solamente un 3,3% precisa que siempre se perciben los estilos de liderazgo en el jefe de la institución.

TABLA 4: ESTRUCTURA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	10	33,3	33,3	40,0
	Casi siempre	8	26,7	26,7	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 4: ESTRUCTURA

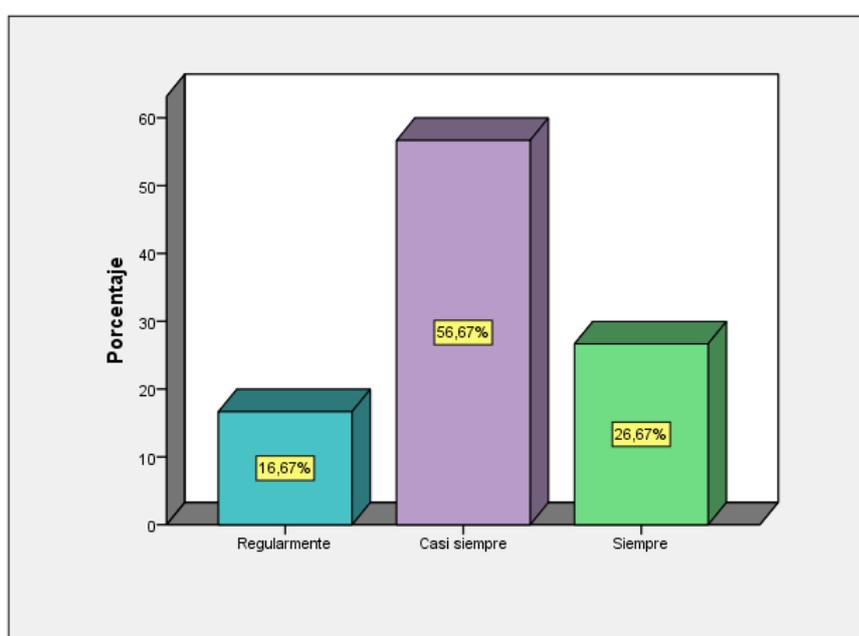


En la tabla 04 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a la percepción que se tiene sobre la estructura que se tiene a nivel institucional. Del total de 30 trabajadores, el 33,3% indica que regularmente se percibe, el 33,3% indica que siempre, el 26,7% indica que casi siempre se observa y solamente un 6,7% precisa que casi nunca se percibe una estructura a nivel institucional.

TABLA 5: RESPONSABILIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	5	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	17	56,7	56,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 5: RESPONSABILIDAD

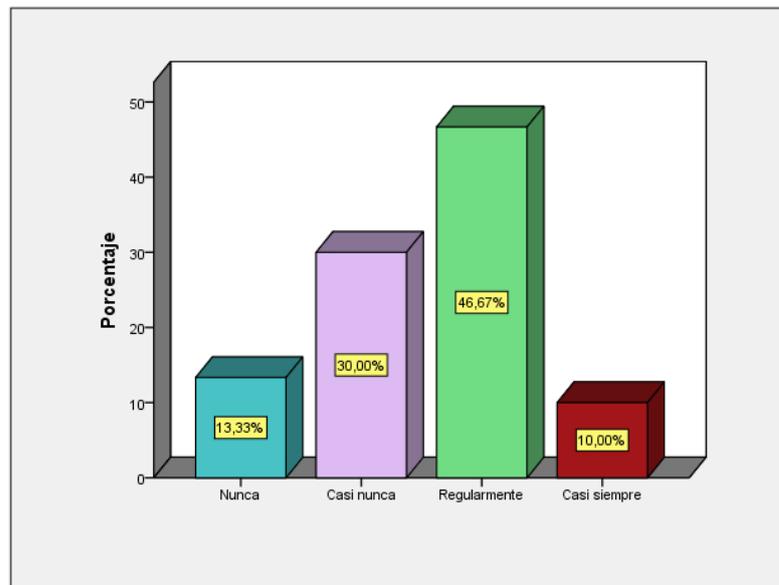


En la tabla 05 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a la responsabilidad que se percibe en la institución a nivel institucional. Del total de 30 trabajadores, el 56,7% indica que casi siempre se percibe, el 26,7% indica que siempre se percibe, el 26,7% indica que casi siempre se observa y solamente un 16,7% precisa que regularmente se percibe responsabilidad a nivel institucional

TABLA 6: RECOMPENSA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	43,3
	Regularmente	14	46,7	46,7	90,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 6: RECOMPENSA

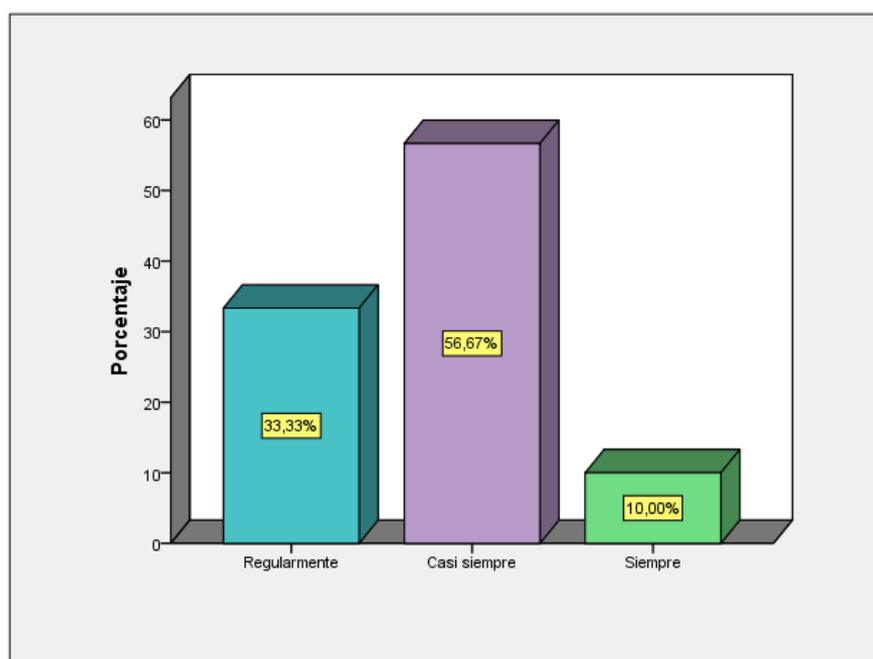


En la tabla 06 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a la recompensa que se percibe en la institución. Del total de 30 trabajadores, el 46,7% indica que regularmente se percibe, el 30% indica que casi nunca se percibe y solamente un 13,3% precisa que nunca se percibe la recompensa a nivel institucional.

TABLA 7: DESAFÍO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	10	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	17	56,7	56,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 7: DESAFÍO

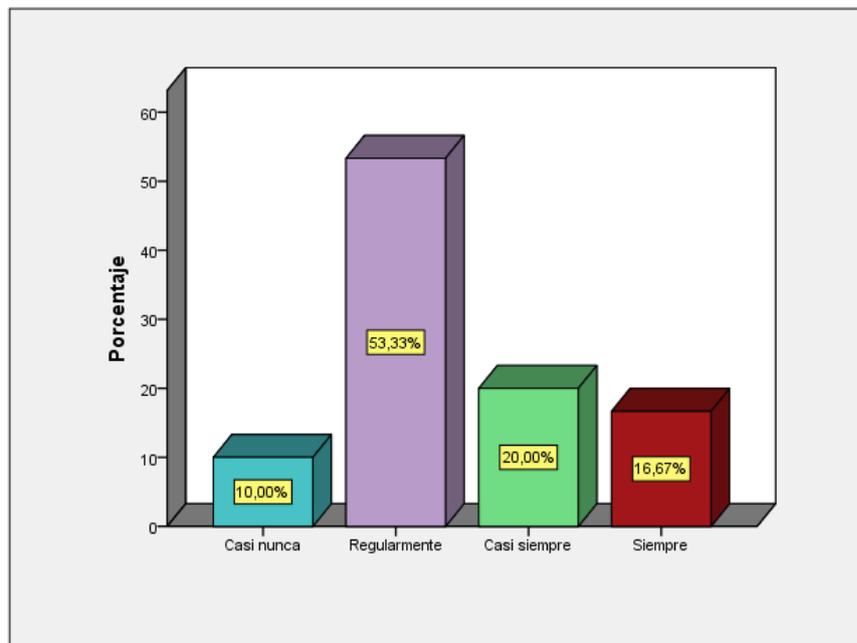


En la tabla 07 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto al desafío que se percibe en la institución. Del total de 30 trabajadores, el 56,7% indica que casi siempre se percibe, el 33,3% indica que regularmente se percibe y solamente un 10% precisa que siempre percibe el desafío a nivel institucional.

TABLA 8: RELACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Regularmente	16	53,3	53,3	63,3
	Casi siempre	6	20,0	20,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 8: RELACIÓN

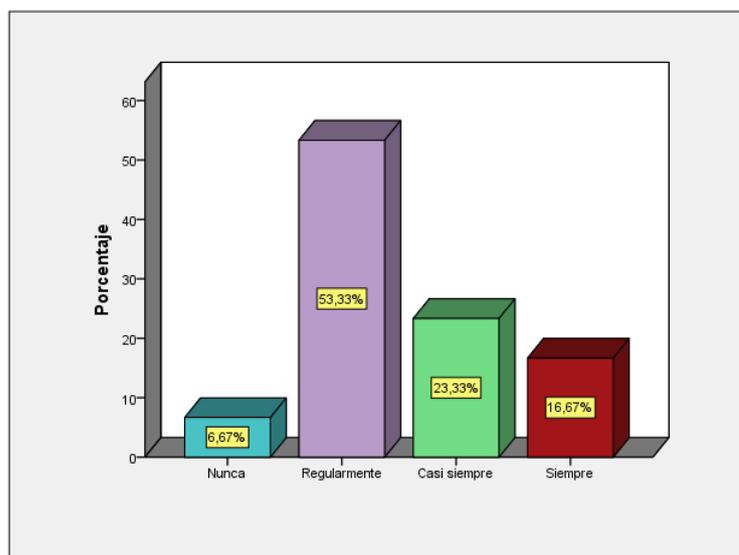


En la tabla 08 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a la relación que existe entre el personal de la institución. Del total de 30 trabajadores, el 53,3% indica que regularmente se percibe, el 20% indica que casi siempre se percibe, el 16,7% precisa que siempre se observa y solamente un 10% precisa que casi nunca se percibe la relación entre trabajadores a nivel institucional

TABLA 9: COOPERACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Regularmente	16	53,3	53,3	60,0
	Casi siempre	7	23,3	23,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 9: COOPERACIÓN

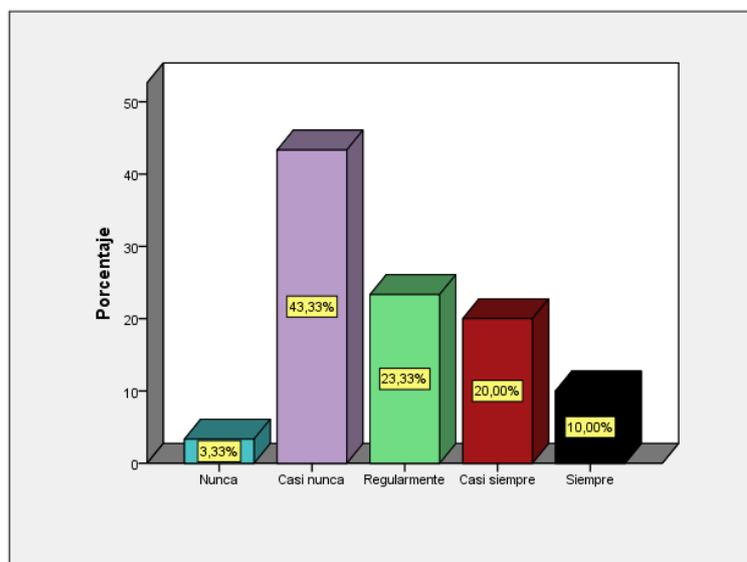


En la tabla 09 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a la cooperación que se percibe entre el personal de la institución. Del total de 30 trabajadores, el 53,3% indica que regularmente se percibe, el 23,3% indica que casi siempre se percibe, el 16,7% precisa que siempre se observa y solamente un 6,7% precisa que nunca se percibe la cooperación entre trabajadores a nivel institucional.

TABLA 10: ESTÁNDARES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	13	43,3	43,3	46,7
	Regularmente	7	23,3	23,3	70,0
	Casi siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 10: ESTÁNDARES

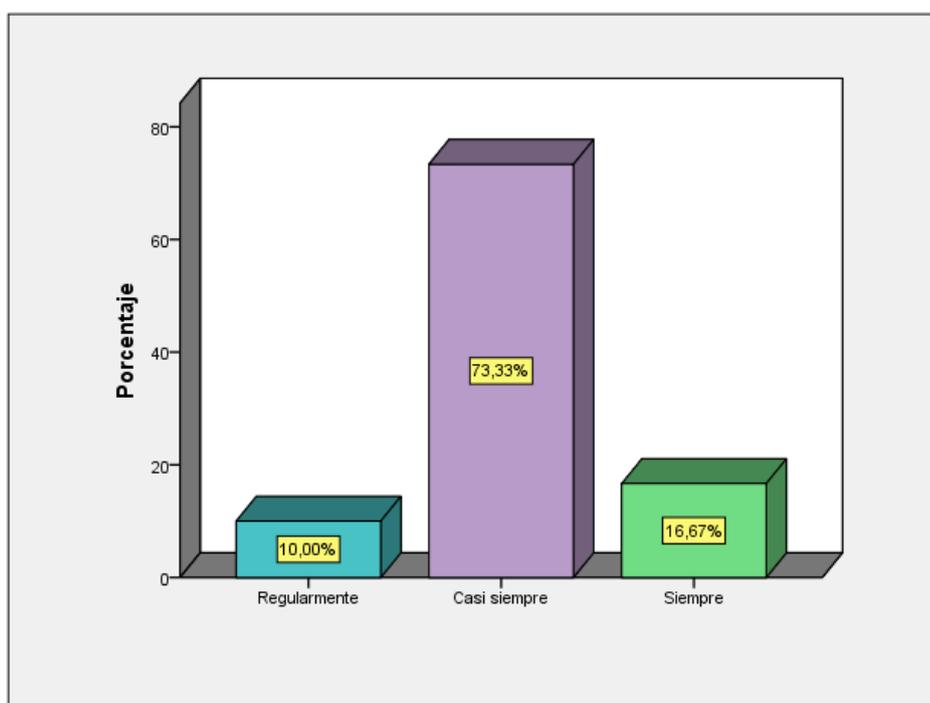


En la tabla 10 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a los estándares que se perciben entre el personal de la institución. Del total de 30 trabajadores, el 43,3% indica que casi nunca se percibe, el 23,3% indica que regularmente se percibe, el 20% precisa que casi siempre se observa, el 10% indica que siempre se observa y solamente un 3,3% precisa que nunca se percibe los estándares a nivel institucional.

TABLA 11: CONFLICTOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	3	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	22	73,3	73,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 11: CONFLICTOS

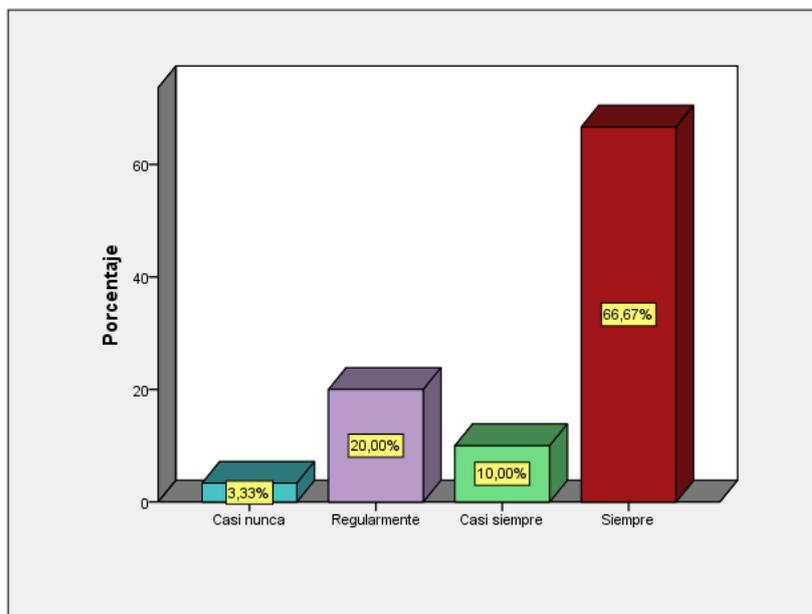


En la tabla 11 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a los conflictos que se perciben entre el personal de la institución. Del total de 30 trabajadores, el 73,3% indica que casi siempre se percibe, el 16,7% indica que siempre se percibe y solamente un 10% precisa que regularmente se percibe los conflictos a nivel institucional.

TABLA 12: IDENTIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Regularmente	6	20,0	20,0	23,3
	Casi siempre	3	10,0	10,0	33,3
	Siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 12: IDENTIDAD

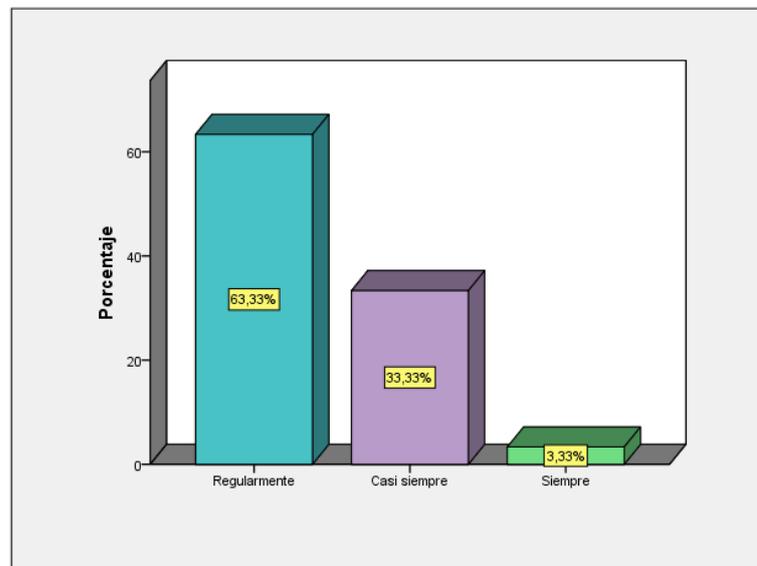


En la tabla 12 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto a la identidad que se perciben entre el personal de la institución. Del total de 30 trabajadores, el 66,7% indica siempre se percibe, el 20% indica que regularmente se percibe, el 10% indica que casi siempre se observa y solamente un 3,3% precisa que casi nunca se percibe la identidad en los trabajadores de la institución.

TABLA 13:CLIMA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	19	63,3	63,3	63,3
	Casi siempre	10	33,3	33,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA 13: CLIMA ORGANIZACIONAL



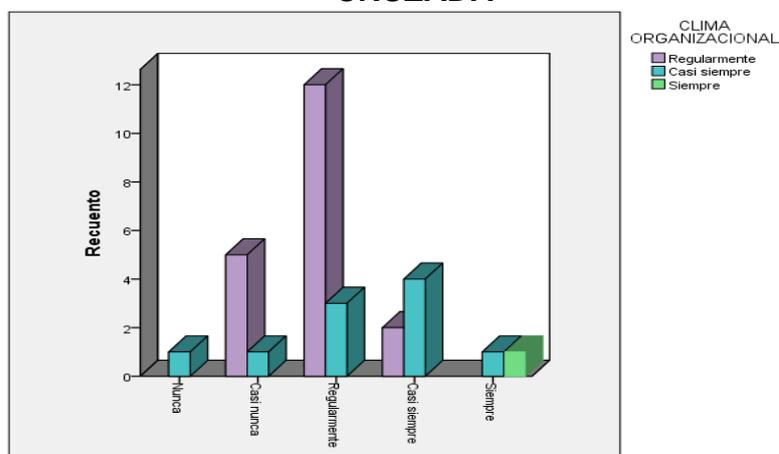
En la tabla 13 se muestra los resultados de las opiniones de los 30 trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, respecto al clima organizacional que se perciben a nivel institucional. Del total de 30 trabajadores, el 63,3% indica regularmente se percibe al clima organizacional de la institucional, el 33,3% indica que casi siempre se observa un clima organizacional y solamente un 3,3% precisa que siempre se percibe un clima organizacional en la institución.

5.2. Tablas cruzadas o de contingencia

TABLA 14: LIDERAZGO*CLIMA ORGANIZACIONAL TABULACIÓN CRUZADA

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Regularmente	Casi siempre	Siempre	
Liderazgo	Nunca	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
	Casi nunca	5 83,3%	1 16,7%	0 0,0%	6 100,0%
	Regularmente	12 80,0%	3 20,0%	0 0,0%	15 100,0%
	Casi siempre	2 33,3%	4 66,7%	0 0,0%	6 100,0%
	Siempre	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
Total		19 63,3%	10 33,3%	1 3,3%	30 100,0%

FIGURA 14: LIDERAZGO CLIMA ORGANIZACIONAL TABULACIÓN CRUZADA

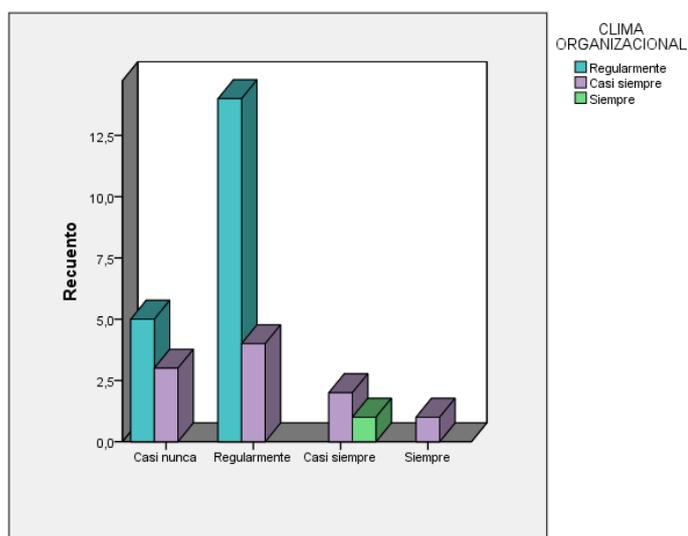


En la tabla 14 se muestra los resultados cruzados entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay. Del total de 30 trabajadores, 15 es la mayoría, de esta cantidad, el 80% precisa que regularmente se observa el liderazgo y al mismo tiempo se indica que el clima organizacional es regular.

**TABLA 15:FACTORES DE LIDERAZGO*CLIMA ORGANIZACIONAL
TABULACIÓN CRUZADA**

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Regularmente	Casi siempre	Siempre	
Factores de liderazgo	Casi nunca	5 62,5%	3 37,5%	0 0,0%	8 100,0%
	Regularmente	14 77,8%	4 22,2%	0 0,0%	18 100,0%
	Casi siempre	0 0,0%	2 66,7%	1 33,3%	3 100,0%
	Siempre	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
Total		19 63,3%	10 33,3%	1 3,3%	30 100,0%

**FIGURA 15: FACTORES DE LIDERAZGO CLIMA ORGANIZACIONAL
TABULACIÓN CRUZADA**

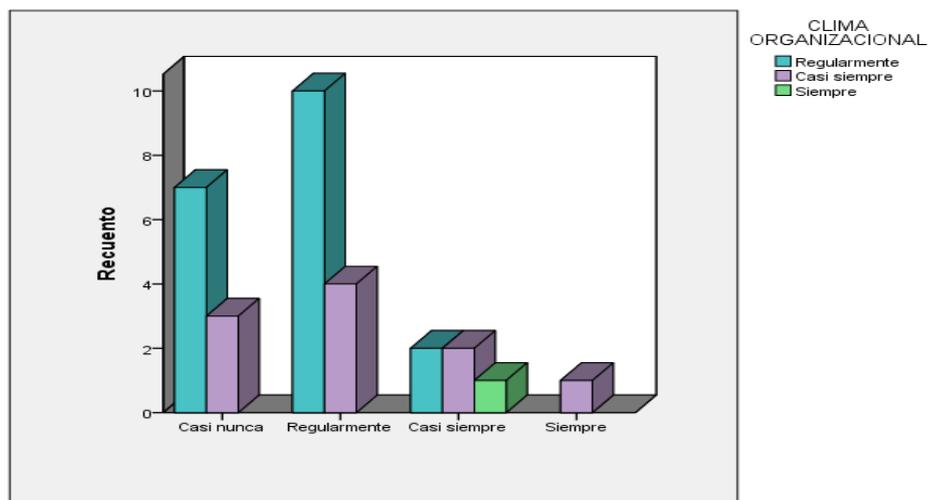


En la tabla 15 se muestra los resultados cruzados entre los factores del liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay. Del total de 30 trabajadores, 18 es la mayoría, de esta cantidad, el 77,8% precisa que regularmente se observan los factores del liderazgo y al mismo tiempo se indica que el clima organizacional es regular.

TABLA 16:ESTILO DE LIDERAZGO*CLIMA ORGANIZACIONAL TABULACIÓN CRUZADA

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Regularmente	Casi siempre	Siempre	
ESTILO DE LIDERAZGO	Casi nunca	7	3	0	10
		70,0%	30,0%	0,0%	100,0%
	Regularmente	10	4	0	14
		71,4%	28,6%	0,0%	100,0%
	Casi siempre	2	2	1	5
		40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	Siempre	0	1	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		19	10	1	30
		63,3%	33,3%	3,3%	100,0%

FIGURA 16: ESTILO DE LIDERAZGO CLIMA ORGANIZACIONAL TABULACIÓN CRUZADA



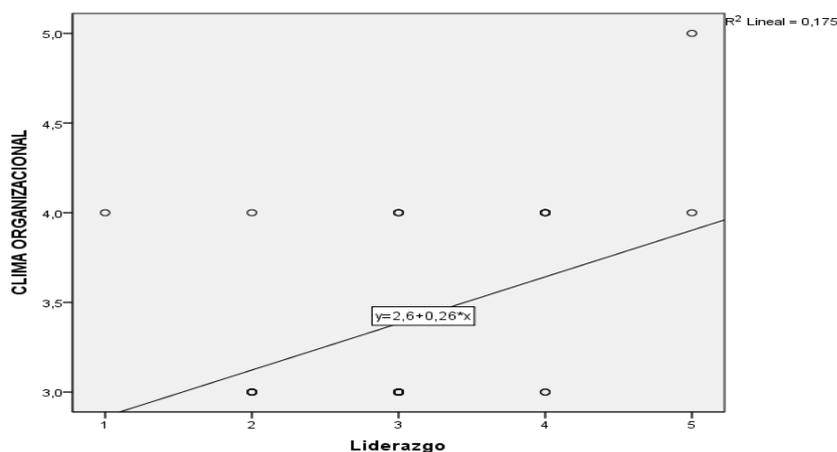
En la tabla 16 se muestra los resultados cruzados entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Seguro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay. Del total de 30 trabajadores, 14 es la mayoría, de esta cantidad, el 71,4% precisa que regularmente se observan los estilos de liderazgo y al mismo tiempo se indica que el clima organizacional es regular.

5.3. Correlaciones y prueba de hipótesis entre las variables de estudio

TABLA 17: CORRELACIONES LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

		CLIMA ORGANIZACIONAL	
		Liderazgo	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,383
		N	30
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,383
		Sig. (bilateral)	,037
		N	30

FIGURA 17: CORRELACIONES LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL



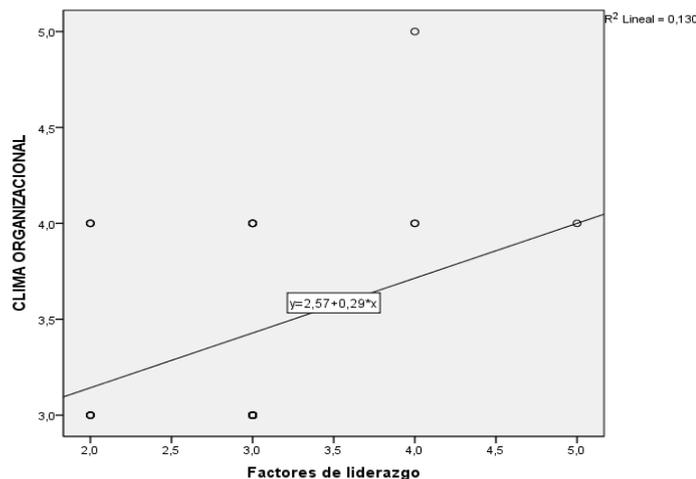
En la tabla 17 se muestra los resultados del valor de significancia y del coeficiente de correlación entre las variables de estudio. Considerando que el nivel de confianza fue del 95% y el margen de error del 5%, se observa que el valor de significancia es de 0,037 menor al 0,05 margen de error, lo que nos permite afirmar que existe correlación entre el liderazgo y el clima organizacional, al mismo tiempo nos permite aceptar la hipótesis de la investigación. Por otro lado, se observa que el

coeficiente obtenido es de 0,383 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

TABLA 18: CORRELACIONES ENTRE FACTORES DE LIDERAZGO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL

		Factores de liderazgo	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Factores de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,278
		N	30
CLIMA ORGANIZACIONAL	Factores de liderazgo	Coeficiente de correlación	,278
		Sig. (bilateral)	,013
		N	30

FIGURA 18: CORRELACIONES FACTORES DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

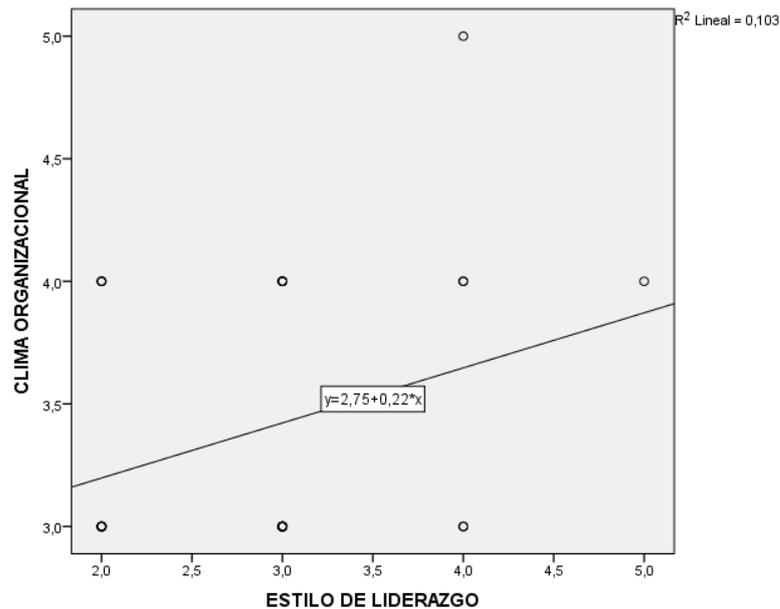


En la tabla 18 se muestra los resultados del valor de significancia y del coeficiente de correlación entre las variables de estudio. Considerando que el nivel de confianza fue del 95% y el margen de error del 5%, se observa que el valor de significancia es de 0,013 menor al 0,05 margen de error, lo que nos permite afirmar que existe correlación entre el liderazgo y el clima organizacional, al mismo tiempo nos permite aceptar la hipótesis de la investigación. Por otro lado, se observa que el coeficiente obtenido es de 0,278 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

TABLA 19: CORRELACIONES ENTRE ESTILO DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

		ESTILO DE LIDERAZGO	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	ESTILO DE LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,006
		N	30
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,259
		Sig. (bilateral)	,166
		N	30

FIGURA 19: CORRELACIONES ENTRE ESTILO DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL



En la tabla 19 se muestra los resultados del valor de significancia y del coeficiente de correlación entre las variables de estudio. Considerando que el nivel de confianza fue del 95% y el margen de error del 5%, se observa que el valor de significancia es de 0,006 menor al 0,05 margen de error, lo que nos permite afirmar que existe correlación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional, al mismo tiempo nos permite aceptar la hipótesis de la investigación. Por otro lado, se observa que el coeficiente obtenido es de 0,259 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados

La investigación que se ha desarrollado, ha considerado como objetivo determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay-2018.

La hipótesis planteada fue:

H: Existe una relación directa y significativa entre estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional de los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay -2018.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional de los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay -2018.

Estos resultados fueron contrastados con el estadístico de la Rho de Spearman, teniendo en cuenta un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. En la investigación se ha obtenido un P- valor menor al 5% lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, vale decir que el liderazgo del jefe si se relaciona de manera significativa con el clima organizacional de los trabajadores de la institución.

Del mismo modo se debe precisar que se ha determinado una baja correlación entre las variables de estudio, lo que nos permite afirmar que cuanto mejor sea el liderazgo del jefe, mejor será el clima organizacional de los trabajadores de la institución.

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares

Los resultados de nuestra institución se asemejan a los resultados de otras investigaciones en distintos contextos, por ejemplo:

Contreras (2016), en su investigación “Liderazgo y Clima organizacional”, se denota ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de clima organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. Ejerce una mayor incomodidad en la forma que ejerce el liderazgo.

De igual forma, Fernández, (2005), en su investigación sobre clima laboral y el desempeño docente”, concluye que en el clima laboral las dimensiones de conformidad, responsabilidad, relaciones y cooperación se encontraban a un nivel de bajo desarrollo. Mientras que los componentes de conflicto y desafío se encontraban a un nivel alto de desarrollo, en cuanto al desempeño docente este se orientaba a un nivel medio - regular existiendo problemas en la ejecución y el sistema evaluativo aplicativo en el proceso de enseñanza.

Finalmente, Zamora (2007), efectuó el estudio sobre “liderazgo y cultura organizacional”. Concluye que en los ámbitos educativos la cultura organizacional se encuentra en proceso de afianzamiento y que depende del nivel de liderazgo que las autoridades ejerzan, para lograr cumplir con la misión la visión institucional, por otro lado, es necesario una amplitud en el ejercicio dinámico del liderazgo donde existe mayor nivel participativo.

Estos resultados obtenidos por los investigadores indicados, nos permiten fortalecer los resultados de nuestra investigación, permitiéndonos afirmar que el liderazgo de un jefe si se relaciona de manera directa con el clima organizacional de los trabajadores. Finalmente se precisa que cuanto mejor sea el liderazgo del jefe, entonces mejor será el clima organizacional.

6.3. Responsabilidad ética

La investigación que se ha desarrollado a respetado las normas internas de la institución, las costumbres de los trabajadores, los estilos de persona que constituye cada uno de ellos. Además, se ha tomado en cuenta los puntos de vista de cada uno de ellos en los procesos de recojo y sistematización de la información.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

- A.** Se ha determinado que existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay-2018. El coeficiente obtenido es de 0,259 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.
- B.** El 46,7% indica que regularmente se observan los estilos de liderazgo en el jefe de la institución, esto según la opinión de los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay - 2018.
- C.** El 63,3% indica que la percepción sobre clima organizacional es regular en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital Regional “Guillermo Díaz de la Vega”, Abancay -2018.
- D.** Se ha determinado que existe correlación entre el liderazgo del jefe con el clima organizacional de los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018. el coeficiente obtenido es de 0,383 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.
- E.** Se ha determinado que existe correlación entre los factores de liderazgo del jefe con el clima organizacional de los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018. El coeficiente obtenido es de 0,278 que en la escala de Rho de Spearman significa baja correlación.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

- A. El actual equipo de trabajo de la Unidad de Seguros del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega debe reformular estrategias a fin de revertir estos hallazgos de clima organizacional regularmente favorable en la brevedad posible, considerando esta situación como oportunidad de mejora continua dentro de la organización de salud.
- B. Además a modo de sugerencia la Unidad de Seguro debe seguir fortaleciendo la cultura organizacional, mejorando la comunicación, monitoreo activo del trabajo del equipo y sobretodo incremento de la empatía con los colegas de la Institución.
- C. Además para lograr respeto, autonomía, compromiso y sobretodo satisfacción por parte de los colaboradores se sugiere cambiar el tipo de estructura organizacional por una mistura de todos los estilos de liderazgo, liderazgo autoritario si se trata del cumplimiento de reglas institucionales, democrático al tratarse de sugerir ideas y propuestas de mejora en el servicio u otros con el objetivo de mejorar la calidad del servicio a los usuarios de salud del hospital.
- D. En lo que respecta al potencial humano, se sugiere a los actuales gestores implementar el proceso interactivo coaching y desarrollo de técnicas de liderazgo participativo en los trabajadores de la Unidad de Seguros, así como también poner en práctica el cumplimiento de las normas técnicas de la OPS y OMS vigentes en la actualidad en lo que respecta al confort y salubridad laboral.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. CONTRERAS RIOS, Doris Marcela, JIMENEZ AYALA, luisa Fernanda. Liderazgo y Clima Organizacional en el Colegio Secundario, lineamientos básicos para su investigación. Bogotá Colombia (2016)
2. CORONA, Influencia del Liderazgo sobre el Clima Organizacional. Revilla (2016).
3. ROSADO, Relación entre Clima Laboral y el Desempeño Docente. Massachusetts (2005).
4. FERNANDEZ, Clima Organizacional entre México y Uruguay (2005).
5. ZAMORA, Liderazgo y Cultura Organizacional, Colombia (2007).
6. CAMPOS BACILIS, Lili Roxana. Estilos de Liderazgo directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla Región Callao. Lima - Perú (2014).
7. NOE BLAS Amador (2013) Clima Organizacional y su relación con el Estilo de Liderazgo del Director de la Institución Educativa N 5170 Perú- Italo Puente Piedra Provincia y Región Lima (2013)
8. PELAES LEON, Oswaldo Clemente, Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. (Lima – Perú. 2010.)
9. ARTEAGA CHIDNE, Victoria, Grado de relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional “Víctor Andrés Belaúnde (2006).
10. AUTOR ANIMINO. En la tesis titulada “Factores que influyen en la carencia de cultura organizacional en el funcionamiento de la I.E. 40178 Víctor Raúl Haya de la Torre - Paucarpata – Arequipa
11. www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas...

12. [www.monografias.com/trabajos71/definición-estilos-liderazgo/...](http://www.monografias.com/trabajos71/definición-estilos-liderazgo/)
13. http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/pelaez_lo/pdf/pelaez_lo.pdf
14. <http://www.gestiopolis1.com/recursos7/Docs/ger/relacion-del-liderazgo-y-las-relaciones-interpersonales.htm>
15. <https://www.significados.com/liderazgo>
16. Diario de Economía y Negocios del Perú gestión 2015.
17. [www.sfq.edu.ec/publicaciones/polemica/documentospolemica_009-013-articulo_009.pdf.](http://www.sfq.edu.ec/publicaciones/polemica/documentospolemica_009-013-articulo_009.pdf)
18. VIRTUAL.URBE.EDU-TESIS
19. Cuales la importancia dellirerazgo.blogspot.com
20. HERNANDEZ, R.F. Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. (2006)
21. PEDRAJA R. L.Y Efectos del estudio del Liderazgo, gestión del Conocimiento y Diseño de la Estrategia Facultad de ingeniería,651-657. (2006)
22. Liderazgo e Innovación Empresarial, (19 del 09 del 2011). <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.com/2011/09/definición-de-liderazgo-según-autores.html>.
23. HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, Fernández. COLLADO, Carlos y BAPTIS Lucio, Pilar (2008).
24. Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
25. <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estilo de Liderazgo del jefe y Clima Organizacional en los Trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital regional "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay – 2018?	Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital regional "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay-2018.	Existe una relación directa y significativa entre estilo de liderazgo del jefe y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay -2018.	VARIABLE DE ESTUDIO UNO ESTILO DE LIDERAZGO DEL JEFE	<ul style="list-style-type: none"> • liderazgo • factores de liderazgo 	Tipo de liderazgo Competencia del liderazgo Relación Comunicación monitoreo Empatía	TIPO DE ESTUDIO Según su finalidad: investigación básica. DISEÑO DE ESTUDIO No experimental de tipo transversal correlacional directa. POBLACION Y MUESTRA
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	VARIABLE DE ESTUDIO DOS CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • estructura • Responsabilidad • Recompensa • Desafío • relaciones • cooperación • estándares • conflictos • identidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Reglas • Jerarquía • Autonomía • Compromiso • Salario • Incentivo • Producción • Competitividad • Respeto • Solidaridad • Justicia • Equidad • Problemas • Discrepancias • Pertenencia 	Población: constituida por 30 trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay-2018. Muestra: 30 trabajadores TECNICA E INSTRUMENTO Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario
1.¿Cuáles son los estilos de liderazgo del jefe en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay – 2018? 2.¿Cuál es el nivel de clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Seguros del Hospital Regional "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay -2018? 3.¿Qué relación Existe entre el liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del Hospital "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay -2018? 4.¿Qué relación Existe entre los factores de liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay - 2018?	1.Identificar el estilo de liderazgo del jefe en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital Regional "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay - 2018. 2.Identificar el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Seguros del Hospital Regional "Guillermo Díaz de la Vega", Abancay -2018. 3.Determinar la relación que existe entre el liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018. 4.Determinar los factores de liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018.	1.De manera regular se percibe liderazgo del jefe, en los trabajadores de la unidad de seguros del Hospital "Guillermo Díaz de la Vega" Abancay - 2018. 2.Se percibe un clima organizacional regular en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital "Guillermo Díaz de la Vega" Abancay-2018. 3.Existe relación entre el liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018. 4.Existe relación entre los factores liderazgo del jefe con el clima organizacional en los trabajadores de la unidad de seguros del hospital regional Guillermo Díaz de la vega Abancay – 2018.				

CUESTIONARIO

Dirigido a los trabajadores de la unidad de seguros del Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay.

Estimado trabajador a continuación le presentamos un conjunto de preguntas que permitan aportar al trabajo de investigación que venimos investigando.

:

INSTRUCCIONES:

Responda marcando con **X** el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo a su escala.

ESTILO DE LIDERAZGO

Nº	ENUNCIADOS	NUNCA	CASI NUNCA	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿El jefe antes de tomar decisiones consulta con los trabajadores del área?					
2	¿Cree usted que su jefe es competente con su trabajo?					

FACTORES DE LIDERAZGO

Nº	ENUNCIADOS	NUNCA	CASI NUNCA	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3	¿Cómo es la relación con el Jefe de su área?					
4	¿Cómo es la comunicación con el Jefe de su área?					
5	¿el jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?					
6	¿EL jefe monitorea activamente nuestras labores?					
7	¿ Cómo es la empatía con el Jefe de su área?					

CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ENUNCIADOS	NUNCA	CASI NUNCA	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
8	¿Usted cumple las reglas de la institución?					
9	¿Usted respeta las jerarquías de la institución?					
10	¿Usted se siente autónomo en su trabajo?					
11	¿Usted se siente comprometido con la institución?					

12	¿Usted se siente satisfecho con su sueldo?					
13	¿Existe incentivos en la institución?					
14	¿Usted se desafía, atendiendo más pacientes?					
15	¿Usted observa que es competitiva la institución?					
16	¿Usted mantiene respeto mutuo con sus colegas y autoridades?					
17	¿Usted se solidariza con sus colegas e institución?					
18	¿Usted procura ser justo con sus colegas e institución?					
19	¿Usted mantiene equidad ante las circunstancias?					
20	¿Usted sabe resolver los problemas adecuadamente?					
21	¿Usted sabe resolver las discrepancias adecuadamente?					
22	¿Usted se siente parte de la institución?					

Gracias.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO: “ESTILO DE LIDERAZGO DEL JEFE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE SEGUROS DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA ABANCAY 2018”

La presente investigación pertenece al Área de Administración en Salud, por lo que solicito a Usted su participación voluntaria en el presente trabajo de investigación.

Antes de tomar una decisión sobre su participación lea con atención lo siguiente:

1. Se aplicarán la recolección de datos de tipo Encuesta.
2. Las preguntas son previamente elaboradas solicitándole la mayor veracidad al momento de responder.
3. Toda la información que Usted me ofrezca es considerada **CONFIDENCIAL** y sólo será utilizada con fines de la investigación.
4. En caso de no desear participar en la investigación puede hacerlo y de igual manera puede retirarse sin que esto implique ningún prejuicio actual ni a futuro para su persona.

.....

En conocimiento y en plena función de mis facultades físicas, mentales y civiles, YO,, con DNI N° domiciliado en....., **ACCEDO A PARTICIPAR** en el presente estudio según las exigencias que este supone y de las cuales he tenido conocimiento mediante el presente documento.

FECHA:

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DE INVESTIGADOR

RESULTADOS PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	71,60	87,156	,504	,781
P2	71,40	81,822	,655	,769
P3	71,70	89,789	,355	,790
P4	71,70	85,789	,554	,778
P5	71,70	90,233	,378	,788
P6	71,60	88,489	,436	,785
P7	71,20	85,289	,564	,777
P8	70,90	100,100	-,121	,827
P9	70,70	90,233	,438	,786
P10	71,00	96,222	,144	,799
P11	70,30	89,122	,438	,785
P12	71,60	95,378	,121	,802
P13	71,70	91,567	,433	,787
P14	70,40	93,600	,321	,792
P15	71,50	105,167	-,379	,824
P16	70,70	89,122	,603	,780
P17	70,80	96,622	,088	,802
P18	70,30	88,011	,498	,782
P19	71,80	89,289	,415	,786
P20	71,00	87,111	,686	,775
P21	70,40	88,711	,424	,786
P22	70,50	89,167	,377	,788



Visible: 13 de 13 variables

	D1X	D2X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	D4Y	D5Y	D6Y	D7Y	D8Y	D9Y	VY	var	var	var
1	3	3	3	4	5	2	3	3	4	3	4	3	CLIMA ORGANIZACIONAL			
2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4				
3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	5	3			
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3			
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	5	3			
6	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	4	5	3			
7	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3			
8	1	3	2	4	5	3	5	3	3	2	3	5	4			
9	3	3	3	5	4	3	4	2	4	2	4	5	4			
10	3	3	3	4	4	1	4	3	3	2	4	5	3			
11	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3			
12	3	2	2	3	4	1	4	3	3	2	4	5	3			
13	3	2	2	5	5	2	5	2	4	3	5	5	4			
14	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5			
15	3	3	3	4	4	2	3	5	3	2	4	5	3			
16	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3			
17	2	2	2	3	5	2	3	5	1	2	4	5	3			
18	2	2	2	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4			
19	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4			
20	2	2	2	5	4	1	3	3	1	2	4	5	3			
21	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3			
22	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4			
23	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3			

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

