

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



---

---

**“LIDERAZGO INTERPERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE  
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II-E  
MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI HUÁNUCO  
2018”**

---

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y  
GERENCIA EN SALUD**

**TESISTA:**

**ROSA LUZ MORALES MALPARTIDA**

**ASESORA:**

**Dr. RICARDO CARLOS ZUBIAGA MARTEL**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios por concederme la salud y la vida para poder adquirir los conocimientos oportunos para dar un paso más en el ámbito profesional logrando el grado de magister. A mi esposo e hijas por su apoyo incondicional a cada momento de mi vida.

**Rosa Luz**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar agradecer a Dios por estar presente en mi vida, llenándome de fortaleza, siendo mi mejor amigo y guía.

Al Director del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari por brindarme las facilidades para la aplicación de los instrumentos utilizados durante la tesis.

A las enfermeras(os) que laboran en el hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari en los diferentes servicios.

A los expertos que calificaron como apto a los instrumentos para ser aplicados.

Y a todas las personas que me apoyaron en este proceso y que sin su ayuda no hubiera sido posible culminarlo.

## RESUMEN

**Objetivo.** Determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018. **Métodos.** Fue un estudio de tipo relacional, descriptivo, prospectivo y transversal, con una población muestral de 43 enfermeras quienes respondieron satisfactoriamente dos cuestionarios: liderazgo interpersonal y clima organizacional, previamente validadas y fiabilizadas. Se comprobaron las hipótesis mediante la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para un  $p \leq 0,05$ , apoyados en el SPSS V 22.0. **Resultados.** El 55,8% (24) mostraron liderazgo interpersonal regular, el 34,9%(15) liderazgo interpersonal bueno y el 9,3%(4) liderazgo interpersonal malo. el 51,2% (22) presentan un clima organizacional por mejorar, el 34,9%(15) es saludable y el 14%(6) es no saludable. **Conclusión.** Existe correlación positiva considerable entre el liderazgo interpersonal y clima organizacional puesto que el Rho S es 0,779; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación, por lo que se deduce que cuanto más favorable sea el clima organizacional se infundirá el liderazgo interpersonal en cada uno de los enfermeros(as) que laboran en dicha institución.

**Palabras clave:** liderazgo interpersonal, clima organizacional, profesional de enfermería.

## ABSTRACT

**Objective.** To determine the relationship between the interpersonal leadership and the organizational climate of the nursing professionals of the II-E Maternal and Child Hospital Carlos Ferrari Huánuco 2018. **Methods.** It was a relational, descriptive, prospective and cross-sectional study, with a sample population of 43 nurses who answered satisfactorily two questionnaires: interpersonal leadership and organizational climate, previously validated and reliable. The hypotheses were tested using the nonparametric statistical test of Spearman's Rho for a  $p \leq 0.05$ , supported by the SPSS V 22.0. **Results** 55.8% (24) showed regular interpersonal leadership, 34.9% (15) good interpersonal leadership and 9.3% (4) bad interpersonal leadership. 51.2% (22) have an organizational climate to improve, 34.9% (15) is healthy and 14% (6) is unhealthy. **Conclusion.** There is considerable positive correlation between interpersonal leadership and organizational climate since the Rho S is 0.799; In addition, the p value is 0.000 ( $p < 0.05$ ), so it is stated that the variables under study are related; therefore, the research hypothesis is accepted, so it is deduced that the more favorable the organizational climate, the interpersonal leadership will be infused in each one of the nurses who work in said institution.

**Key words:** interpersonal leadership, organizational climate, nursing professional.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	3
1.1.Fundamentación del problema de investigación.....	3
1.2.Justificación.....	9
1.3.Importancia o Propósito.....	10
1.4.Limitaciones .....	11
1.5.Formulación del problema de investigación.....	11
1.6. Formulación de Objetivos.....	12
1.7. Formulación de Hipótesis: .....	12
1.8. Variables de investigación.....	13
1.9. Operacionalizacion de las variables: .....	15
1.10. Definición de términos operacionales: .....	19
CAPÍTULO II:.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. Antecedentes .....	20
2.2. Bases teóricas.....	26
2.3. Bases conceptuales .....	28
CAPÍTULO III:.....	37
METODOLÓGIA.....	37
3.1. Ámbito de estudio.....	37
3.2. Población muestral.....	37
3.4. Nivel y tipo de estudio .....	38

3.5. Diseño de Investigación: .....	39
3.6. Técnicas e instrumentos:.....	40
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento:.....	41
3.8. Procedimiento .....	42
3.9. Tabulación.....	43
CAPÍTULO IV: .....	44
RESULTADOS Y DISCUSION .....	44
4.1. Análisis descriptivo.....	44
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis .....	54
4.3. Discusión de los resultados .....	58
4.4. Aportes de la investigación.....	62
CONCLUSIONES .....	63
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
ANEXOS .....	71

## **INTRODUCCIÓN**

Los estudios de clima organizacional resultan imprescindibles, porque propician en los empleados y/o trabajadores a expresar su opinión sobre el desenvolvimiento en la organización y cómo se sienten al desempeñarse en ella; constituyéndose así un instrumento de indagación que funciona bajo la premisa de generar beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran; consecuentemente, constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta la calidad de gestión en la organización

El clima organizacional ha demostrado reflejar la realidad que condiciona los niveles de motivación y rendimiento profesional existentes en el colectivo. El comportamiento de un trabajador no es el resultado directo de los factores organizativos existentes, sino que depende en buena medida de la valoración que el trabajador hace de estos factores en conjunto con las actividades, interacciones y otras experiencias del colectivo con la institución, y que son reflejadas en los estudios del clima organizacional.

El presente trabajo está organizado en cuatro capítulos que describimos a continuación:



El Capítulo I trata del problema: fundamentación, justificación, propósito, formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables de investigación; operacionalización de variables y definición de términos operacionales.

El Capítulo II contiene el Marco Teórico: antecedentes de la investigación, relacionados con las variables de estudios; las Bases Teóricas, Bases conceptuales.

El capítulo III presenta aspectos metodológicos: ámbito, población y muestra, tipo de estudio, diseño de la investigación, técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad del Instrumento, procedimiento para la recolección y tabulación de los datos.

El Capítulo IV contiene los Resultados y discusión de la Investigación: muestra el análisis y la interpretación de los resultados además de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Por último se reportan las Referencias Bibliográficas y los anexos, en donde se encuentran los instrumentos aplicados.

## **CAPÍTULO I**

### **DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Fundamentación del problema de investigación**

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las empresas incluso en las organizaciones de salud, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, también puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la empresa a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la misma. (1)

Un Clima Organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la Institución. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las

siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación. Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad. Por lo tanto el Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.). (2)

El liderazgo es concebido como el proceso por el cual una persona tiene la capacidad para influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan al logro de los objetivos establecidos y al éxito del proyecto organizacional permitiendo tomar iniciativa, gestionar, promover, incentivar y evaluar al equipo ya sea en el ámbito personal, gerencial o institucional de una organización la cual es importante para que la persona desarrolle sus capacidades personales y las metas institucionales. (3)

El liderazgo en la enfermería se define como un proceso de influencia interpersonal mediante el cual se ayuda al usuario a fijar y alcanzar metas para lograr un mayor bienestar. Puede aplicarse en diferentes niveles de complejidad de los sistemas: individuo, familia, grupos de pacientes, colegas profesionales, estudiantes de enfermería, o la sociedad en su conjunto. Los

objetivos también pueden ser diversos, los que pueden variar desde mejorar el estado y potencial de salud de los individuos o familias, aumentar la eficacia y satisfacción de los colegas profesionales al brindar atención, hasta aquellos referidos al cambio de actitudes y expectativas relacionadas con la profesión de enfermería en los ciudadanos y legisladores. (4)

El liderazgo en enfermería se evidencia en el seno mismo del proceso de cuidado de enfermería, porque al plantear y ejecutar el plan de cuidados es capaz de involucrar y guiar a las personas en el proceso de atención pero la realidad es que a pesar de que enfermería influye y modifica conductas en el paciente y su entorno este proceso no es valorado dentro de la sociedad y del equipo de salud. (5)

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos por lo que se considera: el diseño Organizacional, cultura organizacional y potencial humano. (6)

Dentro de las dimensiones del liderazgo interpersonal que se logra posteriormente, cuando la persona domina la comunicación, aprende a dirigir a otros y entregarles el poder, a trabajar en equipo y a servir sus

seguidores. Se considera al trabajo en equipo y las destrezas gerenciales.

(7)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) las instituciones de salud constituyen un esfuerzo que requiere de inversión tanto de recurso humano y físico como de infraestructura. Sin embargo las personas responsables de administrar esta tarea cuentan con escasa preparación formal para lograr el éxito deseado. Así mismo se manifiesta que la falta de capacidad gerencial y de liderazgo en los niveles de salud es citada con mayor frecuencia como una restricción para mejorar la calidad de la atención, la expansión de los servicios de salud y el logro de las metas de desarrollo del milenio. (8)

Según el Colegio Internacional de Enfermeras [CIE] (2013) establece que la equidad y acceso al cuidado de salud fue el tema oficial en donde la organización detuvo una mirada más escrutinadora y los costos para mejorar la salud de las poblaciones. Las enfermeras y enfermeros son vistas como líderes capaces de diferenciarse ya que son ellas y ellos quienes se dedican a realizar prácticas innovadoras con el objetivo de atender las necesidades en salud. Sin embargo son sometidas a muchas presiones económicas, para lo cual necesitan estar preparadas. Así como también necesitan de acceso a recursos mecánicos de apoyo y principalmente acceso a la formación. (9)

Danet, March y García (2014) realizaron un estudio de investigación titulado “Comunicación, Participación y Liderazgo en la Percepción del Clima Emocional en un Hospital Universitario de Andalucía España ”. Los resultados muestran la existencia de un clima emocional medio- bajo que se correlaciona con el estilo de liderazgo y la percepción sobre el grado de información y comunicación. (10)

Bustamante, Grandon y Lapo desarrollaron una investigación sobre la “Caracterización del Clima organizacional al interior de 2 hospitales de alta complejidad de Chile-2015, donde se concluyó que las dimensiones que mayor influyen en el clima organizacional fueron: identidad, motivación laboral y responsabilidad; y los de menor influencia resultaron ser: equipo y distribución de personas y material, administración del conflicto y comunicación. (11)

Mamani (2015) realizó un trabajo de investigación titulado “Liderazgo personal e interpersonal en profesionales de enfermería que laboran en las Microredes Cono Sur y Santa Adriana, Juliaca 2015, entre los resultados: predomina el nivel moderado de liderazgo en los profesionales de enfermería de la Microred Santa Adriana con un 72.7%, seguido de 27,3% de nivel bajo, de manera similar el liderazgo de los profesionales de enfermería de la Microred Cono Sur hay predominio en el nivel moderado

con un 73.7, seguido de 15.8% de nivel bajo y solo un 10.5% presentan un nivel alto de liderazgo. (12)

Ortega (2016) en su trabajo de investigación Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II ESSALUD- Huánuco entre los resultados: se comprobó relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral y llegando a la conclusión: existe predominancia del liderazgo autoritario y el liderazgo centrado en las tareas. (13)

Cainicela y Palomino (2017) realizaron el estudio titulado “Liderazgo Interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima” los resultados indicaron que la mayoría de las jefas de servicios de enfermería desarrollaron un liderazgo interpersonal moderado 77.8%; y el 75,5% de las enfermeras asistenciales perciben el clima organizacional por mejorar. (14)

En los Servicios de Enfermería del Hospital Hospital II-E materno infantil Carlos Showing Ferrari no escapa de esta realidad donde existe el limitado liderazgo y motivación en la dirección del personal por parte de las enfermeras jefas, de continuar así pueden obstaculizar el desarrollo productivo de la gestión asistencial, observándose situaciones donde el rol que ejerce la jefa de enfermería pueda interferir de manera directa en el

personal, sintiéndose desmotivado e insatisfecho, los medios de difusión no parecieran que cumplen su función, tanto en la forma de expresión, como de opinión de las enfermeras asistenciales.

Por lo planteado, surge el interés de realizar el trabajo de investigación sobre el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes de servicio y su influencia en el clima organizacional de las enfermeras, donde la base del liderazgo es justamente mejorar el clima organizacional apoyando facilitando la intervención al trabajo y poniendo énfasis en la meta de todos los enfermeros y la forma como lograrlos.

## **1.2. Justificación**

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

- Brindará información relevante respecto al liderazgo interpersonal, destreza Organizacional en el centro de trabajo.
- Los resultados servirán para que las enfermeras jefes de servicio, mejoren su desempeño como líder, con características personales que se adecuen al cargo, mejorando la competencia profesional y desarrollando al máximo el potencial humano.
- Finalmente este estudio se justifica por el aporte para lograr intervenciones positivas y respuestas a las demandas a este entorno cambiante por tanto se requiere del liderazgo de enfermería en las



organizaciones lo cual es imprescindible para el desarrollo de las instituciones de salud.

### **1.3. Importancia o Propósito**

En el contexto institucional del Hospital II-E materno infantil Carlos Showing Ferrari, la investigación nos va permitir la identificación del liderazgo interpersonal y el diagnóstico del clima organizacional de las enfermeras que laboran en todos los servicios, el impacto del estudio servirá como indicadores para optimizar la gestión de los recursos humanos, y establecer estrategias de mejora institucional tomando como referencia las variables, consecuentemente los resultados serán socializados y podrán ser considerados como modelo para futuros trabajos de investigación .

Además siendo el clima organizacional un pilar del profesional de enfermería es esencial tener un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, atmosfera amigable, aceptación y animo mutuo junto a una sensación general de bienestar, elementos que contribuirán a un clima saludable para un buen rendimiento del profesional en consecuencia una mayor productividad, asimismo el jefe del establecimiento y los jefes de servicio del hospital materno infantil deben desarrollar actividades orientadas a obtener resultados satisfactorios para la institución.

#### **1.4. Limitaciones**

Una de las limitaciones es la disponibilidad de tiempo.

#### **1.5. Formulación del problema de investigación**

##### **1.5.1. Problema General:**

¿Qué relación existe entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco -2018?

##### **1.5.2. Problemas específicos:**

- ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco -2018?
- ¿Qué relación existe entre las destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco - 2018?

## **1.6. Formulación de Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General:**

Establecer la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco - 2018

### **1.6.2. Objetivos Específicos:**

- Determinar el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y su relación con el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco- 2018
- Identificar las destrezas gerenciales del liderazgo Interpersonal y su relación con el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco- 2018.

## **1.7. Formulación de Hipótesis:**

### **1.7.1. Hipótesis General:**

- Hi: Existe relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco- 2018.

Ho: No existe relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco- 2018.

#### **1.7.2. Hipótesis Específicos:**

- Hi1: Existe relación entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.
- Ho1: No existe relación entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.
- Hi2: Existe relación entre la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.
- Ho2: No existe relación entre la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

### **1.8. Variables de investigación**

Las variables para la presente investigación se toman en cuenta los siguientes:

#### **1.8.1. Variable primaria (dependiente)**

Clima organizacional

### **1.8.2. Variable secundaria (independiente)**

Liderazgo interpersonal

### **1.8.3. Variables interviniente o de caracterización**

Consideramos dentro de este grupo las variables sociodemográficas: edad, sexo, servicio de enfermería, condición laboral y tiempo de servicio.

### 1.9. Operacionalización de las variables:

Variable	Definición conceptual	DEFINICION OPERACIONAL			Valor final
		Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	
Independiente: Liderazgo Interpersonal	Habilidades para influir positivamente sobre los demás para el logro de metas comunes	Trabajo en Equipo	Definir metas claras	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comunicación de metas compartidas por el equipo</li> <li>-Conocen misión y visión</li> <li>-Usa gráficos para medir y evaluar los logros.</li> <li>-Metas apropiadas y fácil de lograrlas</li> </ul>	Liderazgo Bueno 60-80 puntos
			Asumir papel Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Supervisión sin ser intrusivos</li> <li>-Estructura horizontal</li> <li>-Eliminar barreras de comunicación estilo participativo</li> </ul>	Liderazgo regular 38-59 puntos
			Asignar prioridades	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificación y cumplimiento de prioridades de trabajo</li> <li>-cohesión en el equipo.</li> </ul>	Liderazgo malo 16-37 puntos

			Dedicarse a los miembros de equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tiempo que se dedica a los miembros del equipo</li> <li>-Conocer y promover el potencial humano</li> <li>-Escucha eficaz</li> </ul>	
			Valorar las contribuciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reconocimientos</li> <li>-Felicitaciones</li> <li>-Incentivos laborales</li> <li>-Recompensa económica</li> </ul>	
		Destrezas gerenciales	Infunde pasión en los miembros del equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promueve el trabajo en equipo</li> <li>-Motivación</li> <li>-Gestión del poder</li> </ul>	
			Crea un clima de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promueve proyectos</li> <li>-Incentivos internos</li> <li>-Reconocimientos</li> </ul>	
			Dar una crítica constructiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ayuda a mejorar rendimiento Reconociendo errores</li> <li>-Comunicación asertiva para corregir errores</li> <li>-Control del enojo ante el error</li> </ul>	
			Equilibrar liderazgo y administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El personal conoce los proyectos que realizan en el servicio</li> <li>-Lleva al equipo a realizar proyectos sin organización</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existe equilibrio entre la producción de nuevas ideas y el ritmo con que son llevadas a la práctica.</li> <li>-El equipo hace las mismas cosas que hace 5 años.</li> </ul>	
			Honestidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Entrega reportes e informes falsos.</li> <li>-los actos son congruentes con lo que dice y promete</li> <li>- a veces miente para quedar bien ante los compañeros</li> <li>-ninguna actividad que realiza se siente avergonzada</li> </ul>	

Dependiente: Clima organizacional	Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo el ambiente físico.	Diseño organizacional	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>-tareas o funciones específicas</li> <li>-desempeño</li> </ul>	Según el aplicativo del documento técnico de Medición del clima organizacional califica de lo siguiente:  Clima no saludable menor
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>-informa antes de tomar decisión.</li> <li>-participación de trabajadores en toma de decisiones</li> </ul>	
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>-salario y beneficios</li> <li>-Remuneración adecuada</li> </ul>	
		Cultura organizacional	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Compromiso</li> <li>-Desarrollo organizacional</li> <li>-Contribución en la organización</li> </ul>	
			Conflicto y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayuda</li> <li>-Compañeros de trabajo</li> </ul>	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Oportunidades</li> <li>-Ambiente agradable</li> </ul>	



				-Buen trato -disponibilidad -directivos que contribuye al progreso	de 56 puntos Clima por mejorar 56-84
		Potencial humano	Liderazgo		
			Recompensa	-Evaluación de trabajo -Premios y reconocimientos -Incentivos laborales	Clima saludable más de 84 puntos
			Confort	-Limpieza -Satisfacción con el ambiente del trabajo	
<b>VARIABLES INTERVINIENTES</b>	Edad	Rasgos sexuales			Femenino Masculino
	Sexo	Fecha de nacimiento			Años
	Servicio de enfermería	Departamento donde labora			Emergencia adulto Emergencia pediátrica Pediatria Neonatología Sala de operaciones Recuperación
	Condición Laboral	Requisito para la prestación de servicios			Nombrado Contratado CAS
	Tiempo de servicio	Años de experiencia laboral			Menos de 5 años 5 a 10 años Más de 10 años

#### 1.10. Definición de términos operacionales:

- **Liderazgo Interpersonal:** Comprende las dimensiones de trabajo en equipo y destrezas gerenciales. Las cuáles serán valorados como bueno, regular y malo con puntaje de 60-80 puntos, 38-59 puntos y 16-37 puntos respectivamente.
- **Clima organizacional:** Comprende las dimensiones diseño organizacional, cultura organizacional y potencial humano. Las cuáles serán valorados como clima no saludable, clima por mejorar y clima saludable con puntaje menor de 56 puntos, 56-84 puntos y más de 84 puntos respectivamente.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel internacional**

**Danet, March y García (España 2014)** realizaron un estudio de investigación titulado “Comunicación, Participación y Liderazgo en la Percepción del Clima Emocional en un Hospital Universitario de Andalucía España , la investigación fue de estudio transversal con metodología cuantitativa y cualitativa la población estudiada fue de 730 profesionales; se utilizó el cuestionario de escala Likert; los resultados muestran la existencia de un clima emocional medio- bajo que se correlaciona con el estilo de liderazgo y la percepción sobre el grado de información y comunicación. Se observan diferencias estadísticamente significativas en los resultados, en función de las categorías profesionales, así como de la unidad o servicio hospitalario. Las demandas de los y las profesionales reflejan una valoración positiva de sus responsables, aunque se evidencia la necesidad de más habilidades propias de un estilo de liderazgo orientador, participativo y afiliativo. Además las relaciones interprofesionales aparecen como la dimensión más deficitaria del clima emocional, aunque la idea de proyecto común y el reconocimiento del saber también se sitúan en valores reducidos. El análisis bivariante refleja que los hombres manifiestan mejor clima general y más reconocimiento del saber y

calidad de las relaciones interprofesionales. Por su parte, las mujeres puntúan mejor la existencia de un proyecto común y la evaluación de los líderes, pese a no alcanzar un valor alto, indica un liderazgo positivo. (15)

**Bustamante, Grandon, Lapo (Chile 2015)**, desarrollaron una investigación sobre la “Caracterización del Clima organizacional al interior de 2 hospitales de alta complejidad de Chile”, determinando las dimensiones más y menos influyentes. El método utilizado fue el mixto descriptivo, de diseño transversal. Entre los resultados se obtuvieron las dimensiones que influyen por encima del promedio fueron: identidad, motivación laboral y responsabilidad; las cuales permiten definir progresiva y conjuntamente lo que aquí se denomina personalidad de las organizaciones, la cual contribuye a la conformación de una cultura organizacional que, como conjunto de significados compartidos definen y explican los comportamiento colectivos de gestores y subordinados para tomar decisiones, ejecutar sus tareas y contribuir en conjunto a transformar, con vías de mejoramiento, sus respectivos espacios de trabajo confirman el hecho de que contar con un clima organizacional propicio para el desarrollo de las funciones hace que los funcionarios desarrollen su trabajo en forma eficaz, propicien la eficiencia y contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y sectoriales de la salud como es la entrega de servicios de calidad a los usuarios. En tanto que las dimensiones que muestran un nivel de impacto por debajo del

promedio resultaron ser: equipo y distribución de personas y material, administración del conflicto y comunicación sumado a incertidumbre laboral, malas experiencias y tensiones derivadas del trabajo rutinario, definen progresivamente el carácter de la organización. (16)

### **A nivel nacional:**

**Mamani Ccuno, Clara (Juliaca 2015)** realizó un trabajo de investigación titulado "Liderazgo personal e interpersonal en profesionales de enfermería que laboran en las Microredes Cono Sur y Santa Adriana, Juliaca 2015 que tuvo por objetivo determinar si existen diferencias entre las características de Liderazgo entre los profesionales de enfermería que laboran en las Microredes Cono Sur y Santa Adriana. El diseño de Investigación fue no experimental de corte transversal de tipo descriptivo comparativo, se consideró el 100% de la población, 19 enfermeras de la Micro red Cono Sur y 22 enfermeras de la red Santa Adriana. El instrumento que se aplicó fue la escala de evaluación del liderazgo personal e interpersonal propuesta por David Fischman, que consta de 6 secciones con un total de 131 ítems. Entre los resultados predomina el nivel moderado de liderazgo en los profesionales de enfermería de la Microred Santa Adriana con un 72.7%, seguido de 27,3% de nivel bajo, de manera similar el liderazgo de los profesionales de enfermería de la Microred Cono Sur hay predominio en el nivel moderado con un 73.7, seguido de 15.8% de nivel bajo y solo un 10.5% presentan un nivel

alto de liderazgo. La conclusión obtenida fue a un nivel de significancia de 0,875 podemos afirmar que no hay diferencias significativas de liderazgo entre los profesionales de enfermería que laboran en las Microredes Cono Sur y Santa Adriana. (17)

**Cainicela y Palomino (Lima 2017)** el estudio titulado “ Liderazgo Interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen” tuvo como objetivo establecer el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes de servicio y su influencia en el clima organizacional de los servicios de enfermería, la mitología empleada fue tipo descriptivo y nivel no experimental, de diseño correlacional y de corte transversal, se utilizó el método cuantitativo. La población estudiada fueron 147 enfermeras asistenciales y 9 enfermeras jefes; se les administró los cuestionarios de Liderazgo Interpersonal de Fischman y de clima organizacional elaborado por MINSA, los resultados indicaron que la mayoría de las jefas de servicios de enfermería desarrollaron un liderazgo interpersonal moderado 77.8%; y el 75,5% de las enfermeras asistenciales perciben el clima organizacional por mejorar. Las conclusiones precisaron que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería. A nivel específico se encontró que el trabajo en equipo de liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional. Las

destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influyen significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen. (18)

#### **A nivel local:**

**Ortega Padilla Kelly Jessica (Huánuco 2016)** cuyo trabajo de investigación “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II ESSALUD” que tuvo por objetivo: determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia. El estudio fue de tipo descriptivo-observacional, transversa, y prospectivo el muestreo fue no probabilístico; se utilizó como instrumentos, el cuestionario de liderazgo para identificar el liderazgo predominante de los directivos, el democrático autoritario, centrado en las tareas o centrado en las relaciones; asimismo se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, para evaluar a los profesionales de enfermería. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística Tau-B de Kendall para las variables ordinales y el Chi cuadrado de Pearson, para las variables nominales y hallar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral. Entre los resultados: se comprobó relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral. Además, se encontró relación significativa entre el liderazgo autoritario con el desempeño administrativo y el desempeño en

docencia. Se comprobó también una relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño administrativo y el desempeño en docencia. Conclusión: existe predominancia del liderazgo autoritario y el liderazgo centrado en las tareas. (19)

**Ceron Marina, Naylan (Huanuco 2017)** cuyo trabajo de investigación “Estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María ESSALUD”. Fue un estudio descriptivo observacional con 99 trabajadores, durante el Periodo Abril a Julio 2017. Entre los resultados se obtuvieron: las características del personal que labora en el Hospital I Tingo María es; en cuanto a edad en años, el mayor porcentaje 26,3% (26) se ubicaron entre 30 a 37 años y menor porcentaje 4% (4) 20 a 26 años. En el Grupo Ocupacional, el mayor porcentaje con un 79.8% son asistenciales y con menor porcentaje 20.2% administrativos. Concerniente a la Cultura Organizacional que muestra la población en estudio, se identificó 50.5% como saludable, 47.5% por mejorar y no saludable con 2%. En cuanto al diseño Organizacional la población en estudio, se identificó esta área por mejorar con 59.6%, seguido de 38.4% saludable y no saludable con 2%. En relación a variable potencial humano, se identificó que se encuentra por mejorar 65.7%, seguido de 19.2% saludable y no saludable 15.2%. Llegando a la conclusión de que el Estado Situacional del clima organizacional a nivel del Hospital I Tingo María EsSalud 2017, se encuentra en la característica por mejorar. (20)



## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Modelo teórico

Según la escritora Hildegard E. Peplau (21) en su teoría de las relaciones interpersonales; identificó las cuatro fases siguientes de la relación enfermera - paciente. Los cuales considero: orientación, identificación, exploración y resolución.

Además realizó esquemas de los aspectos cambiantes de las relaciones enfermera-paciente propuso y describió seis roles de la enfermera: extraño, persona de recursos, profesor, líder, sustituto y asesor. Asimismo analizó cuatro experiencias Psicológicas que obligan a desarrollar respuestas destructivas o constructivas frente a: necesidad, frustración, conflicto y ansiedad.

Peplau menciona los siguientes metaparadigmas:

- \* **Persona:** la define como un individuo, no incluye a las familias, grupos ni comunidades. La describe como un organismo en desarrollo que se esfuerza por reducir la ansiedad provocada por las necesidades. La persona vive en equilibrio inestable.
- \* **Entorno:** la enfermera debe tener en cuenta la cultura y los valores cuando acomode al paciente en el entorno hospitalario, pero no trata las posibles influencias ambientales sobre el paciente.

- \* **Salud:** La describe como un concepto que implica un movimiento dirigido de la personalidad y otros procesos propios del hombre hacia una vida creativa, constructiva, productiva, personal y en comunidad. La salud consta de condiciones interpersonales y psicológicas que interactúan. Es promovida a través del proceso interpersonal.
- \* **Enfermería:** es un proceso significativo, terapéutico e interpersonal que actúa de forma conjunta con otros procesos humanos que posibilitan la salud. Es una relación humana entre un individuo que está enfermo o que siente una necesidad y una enfermera que está preparada para reconocer y responder a la necesidad de ayuda.

El sistema conceptual de las relaciones interpersonales está encaminado al desarrollo de la capacidad de los enfermeros. Peplau define la enfermería como un proceso interpersonal. Este funciona cooperativamente con otro proceso humano que hace posible la salud para individuos y comunidades. Para la autora la comunicación humana, las actitudes profesionales, la información son los elementos centrales del cuidado puesto que la enfermera es un profesional, con conocimiento, competencia que se traduce en servicios que los pacientes requieren o necesitan dada su condición para los cuales la enfermera puede proporcionar intervenciones adecuadas.

## **2.3. Bases conceptuales**

### **2.3.1. Liderazgo Interpersonal**

El liderazgo interpersonal se logra posteriormente, cuando la persona domina la comunicación, aprende a dirigir a otros y entregarles el poder, a trabajar en equipo y a servir sus seguidores. Tal como lo plantea el Fischman (2011), la mejor manera de difundir el conocimiento es por medio de una adecuada comunicación, esta se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente. El liderazgo y la comunicación son estrategias que posibilitan al profesional de enfermería promover el mejoramiento de la gestión del cuidado en el contexto organizacional. En el mismo orden de ideas, Chiavenato, sostiene que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana. (22)

Es la habilidad para influir positivamente sobre los demás para el logro de fines valiosos comunes, en donde se desarrolla la comunicación y dominio del equipo, medido a través del puntaje que se obtiene al aplicar un test estandarizado que evalúa habilidades para el trabajo en equipo y sus destrezas gerenciales. (23)

Para David Fischman, las características de un liderazgo personal e interpersonal constituyen un aspecto muy importante en la eficacia gerencial reconoce que el ser humano y sus relaciones biológicas, psíquicas sociales, culturales y espirituales forman una unidad que interrelaciona con su medio ambiente. Este ser humano desde su nacimiento experimenta una serie de influencias ambientales que moldean su personalidad y condicionan su propio comportamiento social. Cuando el ser humano llega a las organizaciones lleva consigo una personalidad y comportamiento definido, la que inmediatamente entra en contacto con la de otros miembros de la organización, estos encuentros pueden producir atracciones, rechazos que influyen en el clima organizacional. (24)

Según Fishcman, el liderazgo personal se logra cuando el individuo emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprender. Posteriormente se logra el liderazgo interpersonal en donde la persona domina lea comunicación, aprende a dirigir a otros y a entregarles poder, a trabajar en equipo y servir a sus seguidores. (25)

#### **2.3.1.2. Dimensiones del liderazgo interpersonal**

- **Trabajo en equipo:** la calidad y productividad de una organización no se logra con el trabajo individual, está demostrado que trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su

motivación. El trabajo en equipo implica adquirir una serie de habilidades como manejo de comunicación interpersonal, aprendizaje en equipo, manejo de conflictos, asignación de prioridades, valoración a las contribuciones, entre otras (26).

**Subdimensiones (27):**

- ✓ **Definición de metas claras:** Habilidad para establecer y comunicar metas compartidas por el equipo, que sean mensurables y apropiadamente retadoras.
- ✓ **Soporte asumiendo un papel gerencial:** Habilidad para supervisar cercanamente a los miembros del equipo sin ser intrusivo, así como para promover estructuras horizontales, dando ejemplo y eliminando barreras en la organización. Conocer cuándo aplicar un estilo directivo o un estilo participativo.
- ✓ **Asignación de prioridades:** Grado en el que está al tanto de lo que realmente es esencial para el buen funcionamiento y la cohesión del equipo. Medida en la que la promoción del trabajo en equipo es parte de sus responsabilidades personales o profesionales.
- ✓ **Dedicación a los miembros del equipo:** Medida en la que dedica tiempo a servir a las personas que trabajan en el equipo: supervisar su desarrollo, conocer y promover su potencial como personas,

escuchando eficazmente a todos los miembros del equipo sin ceder ante la presión de grupo.

- ✓ **Valoración de las contribuciones:** Capacidad para reconocer el aporte que brindan las personas dentro de la familia o de la organización y de preocuparse por retribuirlo de manera adecuada mediante reconocimientos, agradecimientos públicos e incentivos.
  
  - **Destrezas gerenciales.-** Son las características necesarias que debe poseer un líder para el desempeño de sus funciones, se relacionan con el componente físico (salud, vigor y trato), mental (habilidad para aprender y entender, vigor mental y adaptabilidad), Moral (energía, firmeza, disposición de asumir responsabilidad, tacto, dignidad, honestidad), Educativo (conocimientos generales distintos a los de la función desempeñada), técnico (conocimientos generales propios de las funciones desempeñadas) y experiencia (obtenida en el trabajo).
- (28)

#### **Subdimensiones:**

- ✓ **Infundir pasión.-** Habilidad para crear y animar en las personas el amor por las responsabilidades propias. Incluye la habilidad de transmitir eficazmente sus ideas al equipo y crear un sentimiento de valía y responsabilidad en las personas.

- ✓ **Crear incentivos apropiados.**- Habilidad para atender el deseo de significado de los miembros del equipo, promoviendo proyectos que dejen huella y que vayan más allá de lo cotidiano o de intereses limitados.
- ✓ **críticas constructivas.**- Capacidad que tiene la persona para dar críticas positivas, sin cargarse emocionalmente, pensando en el objetivo final de la comunicación, describiendo los hechos, planteando sus sentimientos al respecto y preguntando qué puede hacer para mejorar la situación.

### **2.3.2. Clima Organizacional**

Según el Manual de MINSA (2011) se define el clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (29)

El estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detectan y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano. Al evaluar

el clima organizacional se conoce la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización en este caso del gremio de enfermeras así como las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación. Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento organizacional, es conveniente realizar mediciones iniciales del clima organizacional, como referencia objetiva. Dicha intervención permite una mejor valoración del efecto de la intervención. (30)

#### **2.3.2.1. Características del clima organizacional**

Las características (31) que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

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



### 2.3.2.2. Dimensiones del clima organizacional

Son las características (32) susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

- **Diseño Organizacional:** Chiavenato (2012) refiere que es el conjunto formal de dos o más elementos y que permanece inalterado sea en el cambio, sea en la diversidad de contenidos, es decir la estructura se mantiene incluso con alteración de uno de sus elementos o relaciones”.

#### **Subdimensiones:**

- ✓ Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- ✓ Remuneración: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
- ✓ Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.
- ✓ Comunicación: Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la

facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

- **Cultura Organizacional:** Es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros.

**Subdimensiones:**

- ✓ Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.
  - ✓ Conflicto y cooperación: Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
  - ✓ Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.
- **Potencial humano:** Sistema social interno de la organización, compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños.

**Subdimensiones:**

- ✓ Innovación: esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

- ✓ Confort: Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
- ✓ Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.
- ✓ Recompensa: Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

## **CAPÍTULO III: METODOLÓGIA**

### **3.1. Ámbito de estudio**

La presente investigación se realizó en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari ubicado en el Jirón Micaela bastidas n° 337 en el distrito de Amarilis ubicado en la parte sur en el departamento de Huánuco con una altitud de 1921 m.s.n.m. Los límites del departamento son por el norte con el departamento de San Martín, con el departamento de Pasco por el sur, al este limita con Ucayali y con el departamento de Áncash por el oeste. En el distrito de Amarilis la temperatura media es de 19°C y la máxima es de 26°C,

### **3.2. Población muestral**

El estudio fue constituido por todas las enfermeras que laboran en el hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari cuenta con los servicios de Centro Quirúrgico, Recuperación, Central de Esterilización, Neonatología, Pediatría, Emergencia Pediátrica, Emergencia adultos, Tópico, cada servicio cuenta con una enfermera jefe son responsables de la gestión de calidad que brindan las enfermeras asistenciales. Siendo 46 enfermeras asistenciales que laboran en estos servicios

**Criterios de inclusión:** Se incluyeron en el estudio:

- Enfermeras(os) que aceptaran voluntariamente participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.
- Enfermeras(os) de los diferentes servicios que se encuentran laborando en el hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron del estudio:

- Enfermeras(os) que no aceptaron voluntariamente participar puesto que no firmaron el consentimiento informado.
- Enfermeras(os) que no concluyeron con el llenado de los instrumentos en un 90%.

### **3.4. Nivel y tipo de estudio**

La investigación es de tipo **cuantitativo**, puesto que es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes; ya que el investigador busca medir la magnitud y van tras resultados estadísticos que se interpretan objetivamente.

La investigación es de tipo **descriptivo**, es decir el investigador observará la ocurrencia de un fenómeno específico sin manipular la variable, describiéndolo en el momento en que se observa.

La investigación es **relacional** porque busca determinar la relación entre las dos variables: Liderazgo interpersonal y clima organizacional, de las enfermeras del hospital Materno Infantil

Según el periodo de tiempo el estudio es **prospectivo**, porque se recolectará los datos en el tiempo futuro, el cuestionario se aplicará a todas las enfermeras del hospital.

Según la cantidad de medición de las variables el estudio es **transversal** porque los instrumentos se aplicaran en un solo momento y las variables Liderazgo Interpersonal y clima organizacional se medirá solo una vez

Según la cantidad de variables a estudiar el estudio es **analítico**, porque busca estudiar la asociación de dos variables, Liderazgo Interpersonal y Clima Organizacional.

### 3.5. Diseño de Investigación:

El diseño aplicado en la investigación fue Relacional tal como se muestra a continuación:

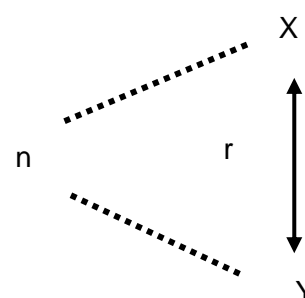
Dónde:

$n$  = Población muestral de enfermeros(as)

$X$  = liderazgo interpersonal

$Y$  = clima organizacional

$r$  = Relación de las variables  $X$  e  $Y$



### **3.6. Técnicas e instrumentos:**

#### **Técnicas:**

Encuesta aplicada sobre liderazgo interpersonal y clima organizacional a los enfermeros(as).

#### **Instrumentos:**

Cuestionario, por ser un medio que favorece un acercamiento y comunicación recíproca capaz de responder las preguntas claramente, consta de las siguientes partes: I. Título del proyecto de tesis, II. Objetivos del instrumento, III. Indicaciones para el desarrollo del instrumento, IV. Datos generales.

- Cuestionario de liderazgo interpersonal que se aplicó a enfermeros(as) del hospital Carlos Showing Ferrari de 40 preguntas fue adaptado del cuestionario de Cainicella y Palomino, distribuidos por las dimensiones de trabajo de equipo y destrezas gerenciales aplicado en un estudio en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen en la que se obtuvo una confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach: 0.92.
- Cuestionario de clima organizacional, que se aplicó a las enfermeros(as) que laboran en el hospital Carlos Showing Ferrari de 27 preguntas adaptado del MINSA, distribuidos por las dimensiones de diseño organizacional, cultura organizacional y

potencial humano con una confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach: 0.83.

### **3.7. Validación y confiabilidad del instrumento:**

Todos los instrumentos de recolección de datos, fueron sometidos a una validez cualitativa de contenido, teniendo en consideración el juicio de 5 expertos a los fines de juzgar, de manera independiente, los ítems del instrumento, en términos de relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems.

Cada experto recibió adecuada información escrita acerca del propósito del estudio; objetivos e hipótesis, operacionalización de las variables, y los instrumentos de recolección de datos.

Los expertos dieron a conocer sus distintos puntos de vista, teniendo en cuenta las apreciaciones del instrumento respecto a cada ítem. La mayoría de expertos concordaron en sus observaciones donde hubo coincidencia favorable, se les catalogó como congruentes, claros y no son tendenciosos quedando incluidos en el instrumento.

Para estimar la confiabilidad de los instrumentos, empleamos el coeficiente alfa de Cronbach para el Cuestionario de Liderazgo Interpersonal, en el cual se obtuvo el valor de 0.732, que se muestra en la siguiente tabla.



<b>CONFIABILIDAD</b>	<b>(n<sub>p</sub> = 15)</b>
	<b>Alfa de Cronbach</b>
•Cuestionario de liderazgo interpersonal	0,723

Para el cuestionario de Liderazgo Interpersonal, se obtuvo el valor de 0,683, ello demostró la fiabilidad aceptable de dichos instrumentos de medición.

<b>CONFIABILIDAD</b>	<b>(n<sub>p</sub> = 15)</b>
	<b>Alfa de Cronbach</b>
Cuestionario de clima organizacional	0,833

Se realizaron dichas medidas en los resultados de la prueba piloto (se aplicó los instrumentos en un contexto similar).

### **3.8. Procedimiento**

Para el desarrollo de la investigación se realizó los siguientes procedimientos:

- Se realizó la confiabilidad del instrumento para lo cual se aplicó prueba piloto a profesionales de enfermería del Centro de Salud Perú Corea.
- Se presentó un oficio al jefe de establecimiento del Hospital Materno Infantil con la finalidad de informarle sobre los objetivos de la investigación y de esta manera solicitar su autorización y colaboración

para realizar la investigación en dicha institución según el cronograma previamente diseñado.

- Se inició la aplicación y recolección de información previa explicación de los objetivos a los profesionales de enfermería subrayando oportunamente el derecho que tienen a la autonomía, confidencialidad y libertad de no participar en dicho estudio.
- Después de la aclaración se hizo entrega del consentimiento informado así como los instrumentos: cuestionario del liderazgo interpersonal y clima organizacional.

### **3.9. Tabulación**

Se efectuó la codificación de los datos, de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos respectivos, según las variables de estudio, obteniendo una globalización de la información que luego fue vaciado a una base de datos (SPSS 22) que nos permitió construir cuadros y gráficos en cuanto a la frecuencia y porcentaje para la obtención de los resultados reales.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 01. Aspectos generales de los profesionales de enfermería del hospital II-E materno infantil Carlos Showing Ferrari-Huánuco 2018.**

Características sociodemográficas		n=43	
		f	%
<b>Edad</b>	25-38 años	14	32.5
	39-52 años	16	37.2
	53-67 años	13	30.2
<b>Sexo</b>	Masculino	3	7,0
	Femenino	40	93.0
<b>Servicio donde labora</b>	Emergencia	6	14.0
	Neonatología	14	32.6
	Centro quirúrgico	15	34.9
	Pediatría	6	14.0
	Otros	2	4.7
Condición laboral	Nombrado	39	90-7
	Contratado	2	4.7
	CAS	2	4.7
Tiempo de servicio	menos de 5 años	8	18.6
	5 a 10 años	9	20.9
	más de 10 años	26	60.5

**Fuente:** Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.

La población muestral de los profesionales de enfermería respecto a las características sociodemográficas mostró lo siguiente: la edad que predominó fue de 39-52 años con 37,2% (16), seguido de 25-38 años con un 32,5% (14), y de 53-67 años en un 30,2%(13).

El género que predominó fue el femenino con el 93% (40), mientras que el género masculino representa el 7%(3) de los profesionales de enfermería en estudio.

Respecto al servicio donde labora, el 34,9 %(15) laboran en centro quirúrgico, seguido del 32,6% (14) en neonatología, en proporciones iguales el 14% (6) pertenecen al servicio de emergencia y pediatría y en un 4.7%(2) considerados del servicio de SIS y tópico.

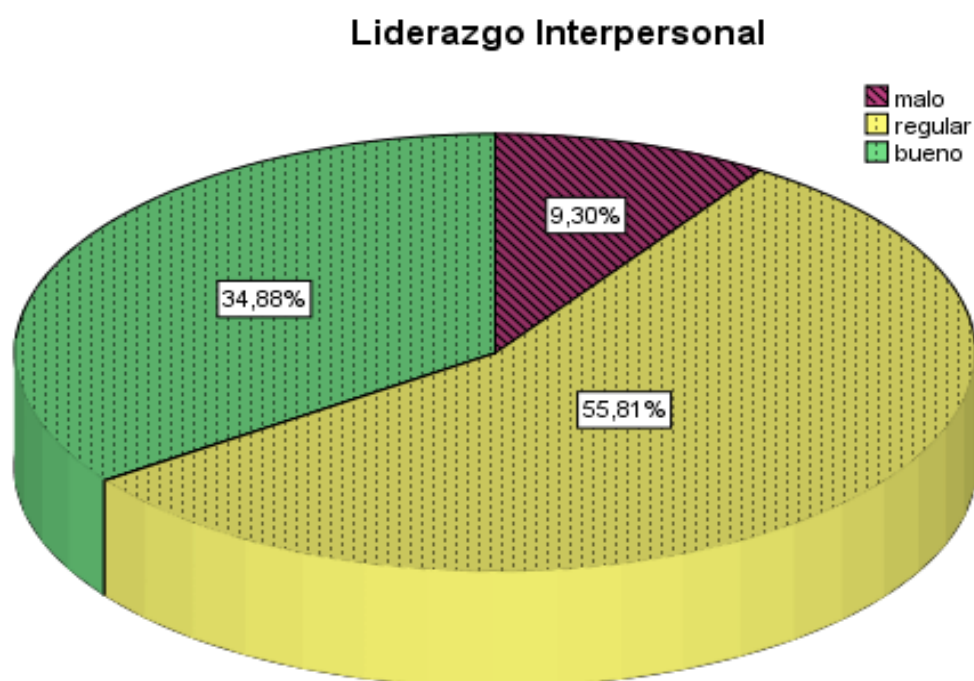
La condición laboral que predomino son nombrados en un 90.7%(39) y en proporciones iguales son contratados y CAS en 4.7%(2).

**Tabla 02. Descripción del liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**

Liderazgo Interpersonal	n= 43	
	f	%
Bueno	15	34.9
Regular	24	55.8
Malo	4	9.3
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Cuestionario: Liderazgo interpersonal (Anexo 01).

En la tabla 2 se describe el liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería en estudio, observándose que del 100% (43), el 55,8% (24) mostraron liderazgo interpersonal regular, el 34,9%(15) liderazgo interpersonal bueno y el 9,3%(4) liderazgo interpersonal malo.



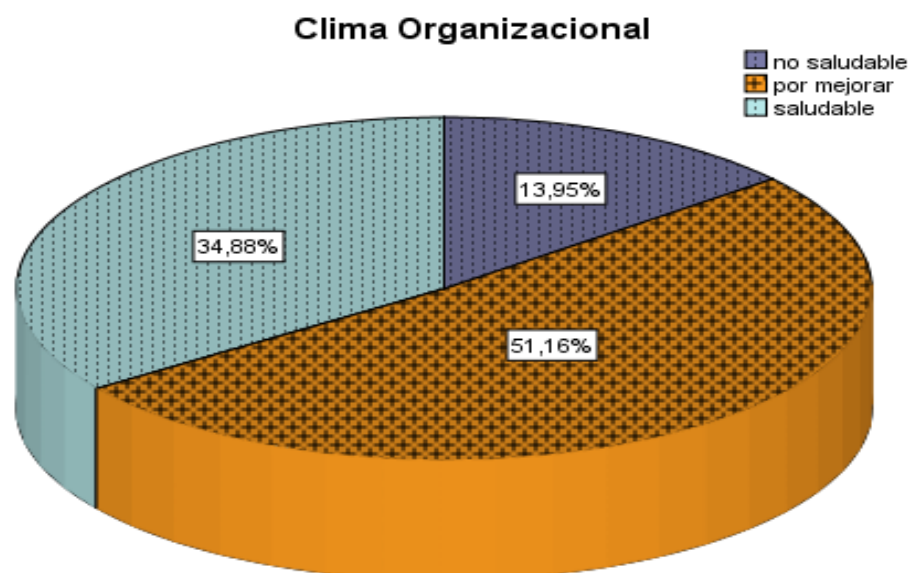
**Figura 01. Representación gráfica del liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**

**Tabla.03 Descripción del clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**

Clima organizacional	n= 43	
	f	%
Saludable	15	34.9
Por mejorar	22	51.2
No saludable	6	14.0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

**Fuente.** Cuestionario: Clima organizacional (Anexo 02).

En la tabla 3 se describe el clima organizacional de los profesionales de enfermería en estudio, observándose que del 100% (43), el 51,2% (22) presentan un clima organizacional por mejorar, el 34,9%(15) es saludable y el 14%(6) es no saludable.



**Figura 02. Representación gráfica del clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**

**Tabla 04. Relación del liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**

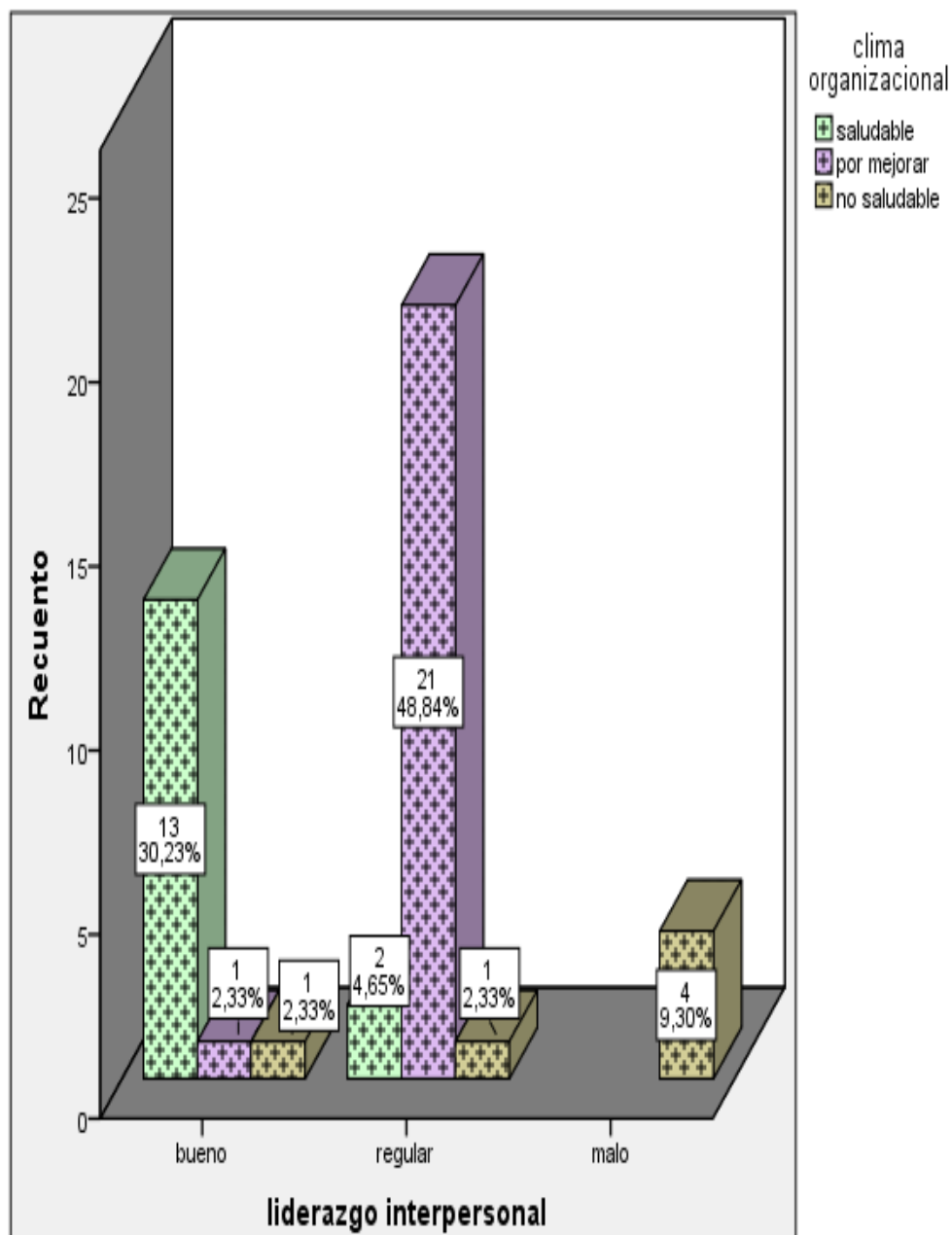
Liderazgo interpersona l	Clima organizacional							
	saludable		por mejorar		no saludable		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Bueno</b>	13	30.2	1	2.3	1	2.3	15	34.9
<b>Regular</b>	2	4.7	21	48.8	1	2.3	24	55.8
<b>Malo</b>	0	0.0	0	0.0	4	9.3	4	9.3
<b>TOTAL</b>	15	34.9	22	51.2	6	14.0	43	100.0

Fuente: Análisis de Cuestionario: Liderazgo interpersonal (Anexo 01); Cuestionario: Clima Organizacional (Anexo 02)

En la tabla 04, se observa la relación entre el liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (43) de la población en estudio, el 55,8% (24) presentaron liderazgo interpersonal regular de las cuales el 48,8% (21) presentaron un clima organizacional por mejorar mientras que el 4,7%(2) clima organizacional saludable y 2,3%(1) no saludable.

Asimismo, el 34,9% (15) presentaron liderazgo interpersonal bueno de las cuales el 30,2% (13) presentaron un clima organizacional saludable mientras que el 2,3%(1) clima organizacional por mejorar y no saludable.

Finalmente, el 9,3% (4) presentaron liderazgo interpersonal malo de las cuales el 9,3%(4) presento clima organizacional no saludable mientras que en un 0,0%(0) clima organizacional saludable y por mejorar.



**Figura 04. Representación gráfica del liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**



**Tabla 05. Relación del trabajo en equipo y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**

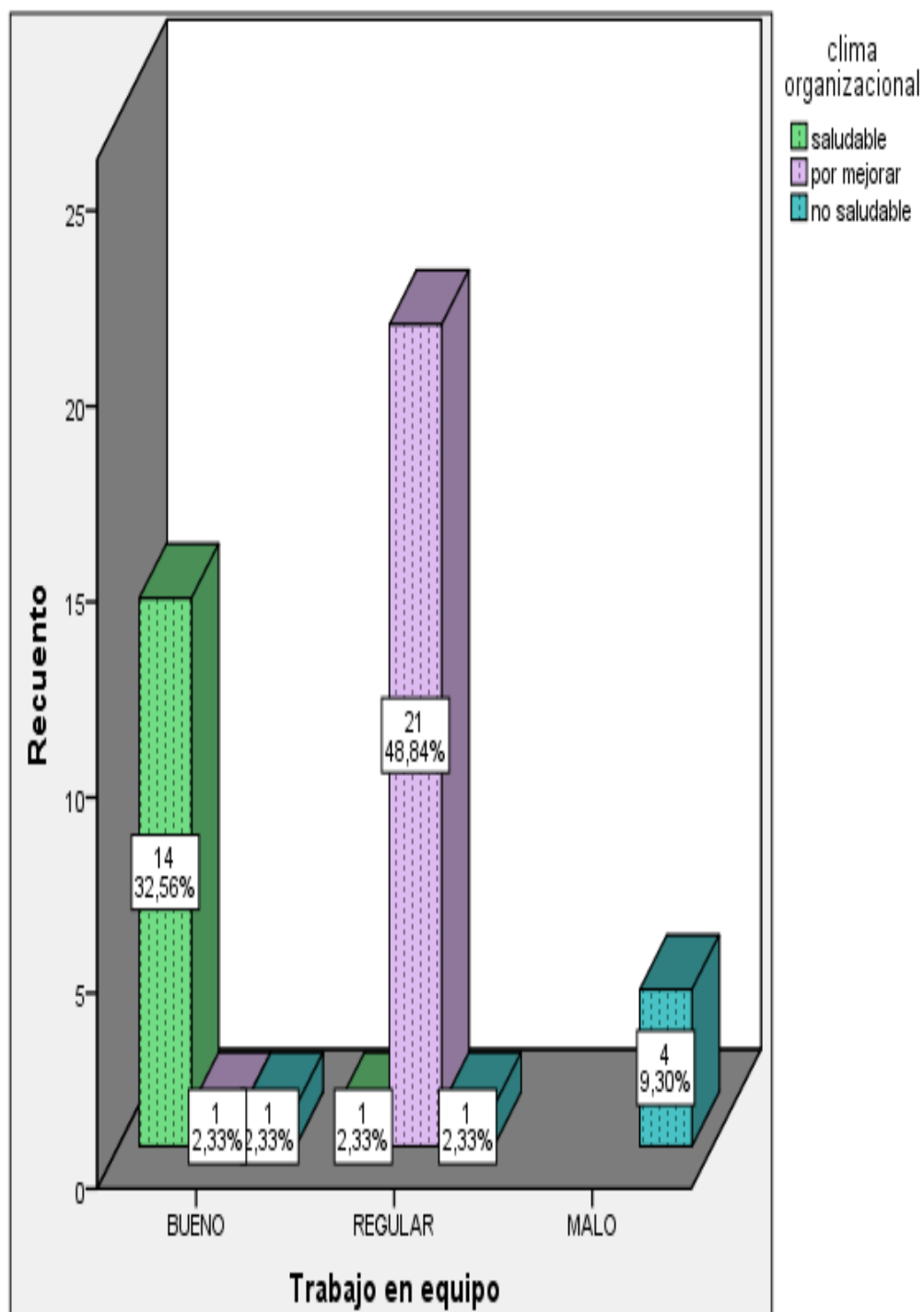
Trabajo en equipo	Clima organizacional							
	saludable		por mejorar		no saludable		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Bueno</b>	14	32.6	1	2.3	1	2.3	16	37.2
<b>Regular</b>	1	2.3	21	48.8	1	2.3	23	53.5
<b>Malo</b>	0	0.0	0	0.0	4	9.3	4	9.3
<b>TOTAL</b>	15	34.9	22	51.2	6	14.0	43	100.0

Fuente: Análisis de Cuestionario: Liderazgo interpersonal (Anexo 01); Cuestionario: Clima Organizacional (Anexo 02)

En la tabla 05, se observa la relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (43) de la población en estudio, el 53,5% (23) presentaron trabajo de equipo regular de las cuales el 48,8% (21) presentaron un clima organizacional por mejorar mientras que el 2.3%(1) clima organizacional saludable y no saludable.

Asimismo, el 37,2% (16) presentaron trabajo de equipo bueno de las cuales el 32,6% (14) presentaron un clima organizacional saludable mientras que el 2.3%(1) clima organizacional por mejorar y no saludable.

Finalmente, el 9,3% (4) presentaron trabajo en equipo malo de las cuales el mismo porcentaje presento clima organizacional no saludable.



**Figura 05. Representación gráfica del trabajo en equipo y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**

**Tabla 06. Relación de destrezas gerenciales y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.**

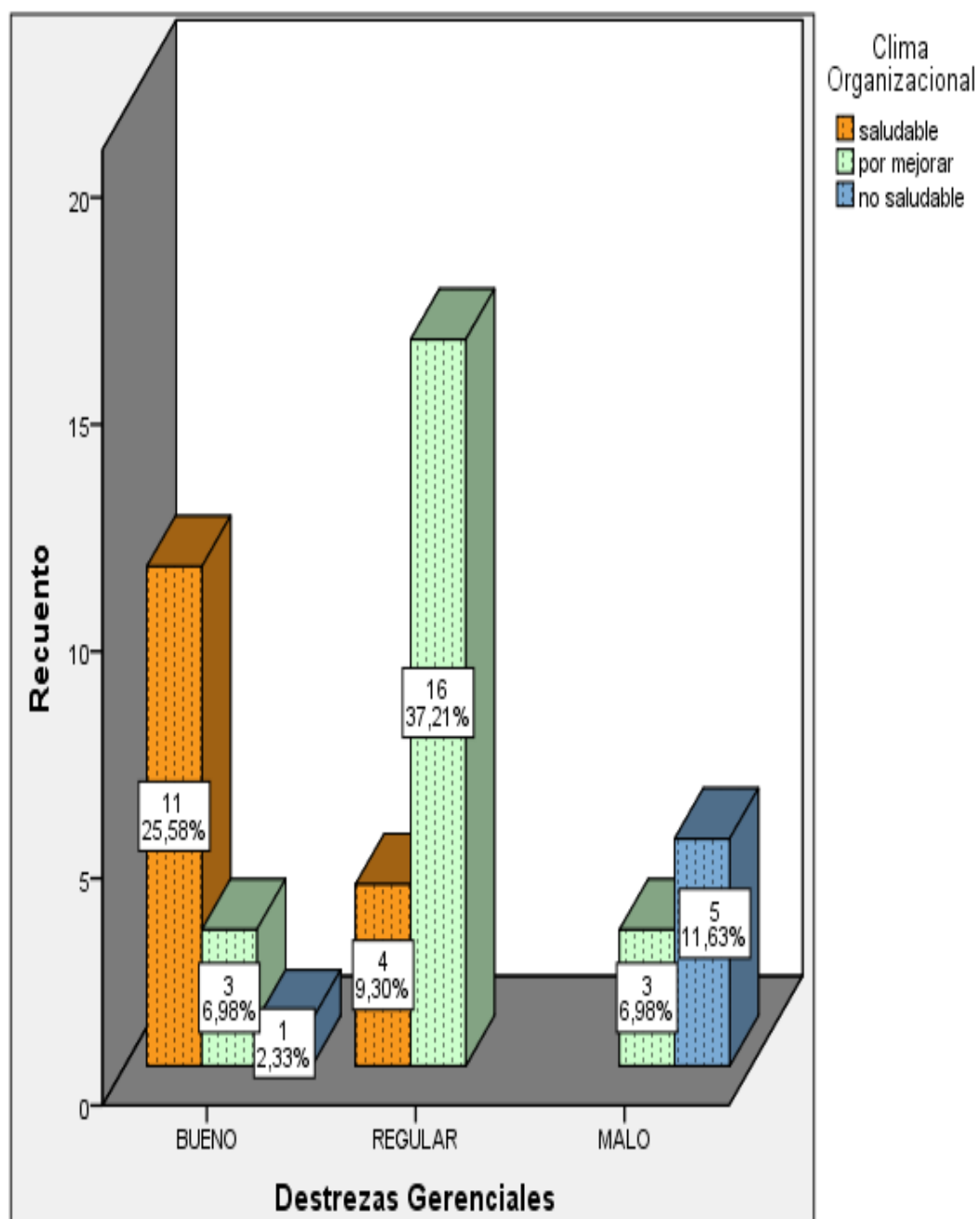
Destreza Gerencial	Clima Organizacional							
	saludable		por mejorar		no saludable		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Bueno</b>	11	25.6	3	7.0	1	2.3	15	34.9
<b>Regular</b>	4	9.3	16	37.2	0	0.0	20	46.5
<b>Malo</b>	0	0.0	3	7.0	5	11.6	8	18.6
<b>TOTAL</b>	15	34.9	22	51.2	6	14.0	43	100.0

Fuente: Análisis de Cuestionario: Liderazgo interpersonal (Anexo 01); Cuestionario: Clima Organizacional (Anexo 02)

En la tabla 06, se observa la relación entre destreza gerencial y clima organizacional de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (43) de la población en estudio, el 46,5% (20) presentaron destreza gerencial regular de las cuales el 37,2% (16) presentaron un clima organizacional por mejorar mientras que el 9.3%(4) clima organizacional saludable y el 0.0%(0) no saludable.

Asimismo, el 34,9% (15) presentaron destreza gerencial bueno de las cuales el 25,6% (11) presentaron un clima organizacional saludable mientras que el 7%(3) clima organizacional por mejorar y el 2.3%(1) no saludable.

Finalmente, el 18,6% (8) presentaron destreza gerencial malo de las cuales el 11.6%(5) presento clima organizacional no saludable y el 0.0%(0) saludable.



**Figura 06.** Representación gráfica de destrezas gerenciales y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.

## 4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Teniendo en cuenta al liderazgo interpersonal: bueno, regular y malo; y el clima organizacional: saludable, por mejorar y no saludable;; la prueba estadística utilizada fue el Rho de Spearman planteada por Charles Edward Spearman, coeficiente de correlación ordinal que permite correlacionar dos variables ordinales.

### Coeficiente de correlación:

Se expresa numéricamente, tanto en la fuerza como en la dirección de la correlación lineal en línea recta. Tales coeficientes de correlación se encuentran generalmente entre -1.00 y+ 1.00 como sigue:

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa fuerte o muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa considerable o alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva considerable o alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva fuerte o muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## HIPOTESIS GENERAL

**Tabla 07. Correlación del liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari- Huánuco 2018.**

VARIABLES	Rho Spearman	p valor
Liderazgo interpersonal y clima organizacional	0.779	0,000

**Fuente:** Análisis analítico de Cuestionario: Liderazgo Interpersonal (Anexo 01); Cuestionario: Clima Organizacional (Anexo 02)

En la tabla 07, se aprecia de acuerdo a la tabla de decisiones que existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo interpersonal y clima organizacional puesto que el Rho S es 0,779; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital materno Infantil Carlos Showing Ferrari –Huánuco 2018”.

## HIPOTESIS ESPECÍFICAS

**Tabla 08. Correlación del trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari-Huánuco 2018.**

VARIABLES	Rho Spearman	p valor
Trabajo en equipo y clima organizacional	0.817	0,000

**Fuente:** Análisis analítico de Cuestionario: Liderazgo Interpersonal (Anexo 01); Cuestionario: Clima Organizacional (Anexo 02)

En la tabla 08, se aprecia de acuerdo a la tabla de decisiones que existe una correlación positiva considerable entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional, puesto que el Rho S es 0,817; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ) por lo que se afirma que las variables en estudio están influenciadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari–Huánuco 2018”.

**Tabla 09. Correlación de la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari-**

VARIABLES	Rho Spearman	p valor
Destreza gerencial y clima organizacional	0.654	0,000

**Huánuco 2018.**

**Fuente:** Análisis analítico de Cuestionario: Liderazgo Interpersonal (Anexo 01); Cuestionario: Clima Organizacional (Anexo 02)

En la tabla 09, se aprecia de acuerdo a la tabla de decisiones que existe una correlación positiva moderada entre la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional, puesto que el Rho S es 0,654; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ) por lo que se afirma que las variables en estudio están influenciadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari–Huánuco 2018”.



### 4.3. Discusión de los resultados

Los resultados a los que se arribaron en esta investigación, responden a la necesidad de estudiar las variables de liderazgo interpersonal y clima organizacional para luego relacionarlas.

Para el análisis de la investigación el liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería el 55,8% (24) mostraron liderazgo interpersonal regular, el 34,9%(15) liderazgo interpersonal bueno y el 9,3%(4) liderazgo interpersonal malo. Esto concuerda con autores Cainicela y Palomino donde los resultados de su estudio indicaron que la mayoría de las jefas de servicios de enfermería desarrollaron un liderazgo interpersonal moderado 77.8%; asimismo Mamani Ccuno, Clara; entre los resultados predomina el nivel moderado de liderazgo en los profesionales de enfermería de la Microred Santa Adriana con un 72.7%, seguido de 27,3% de nivel bajo, de manera similar el liderazgo de los profesionales de enfermería de la Microred Cono Sur hay predominio en el nivel moderado con un 73.7, seguido de 15.8% de nivel bajo y solo un 10.5% presentan un nivel alto de liderazgo.

Con respecto al clima organizacional se obtuvo resultados de que el 51,2% (22) presentan un clima organizacional por mejorar, el 34,9%(15) es saludable y el 14%(6) es no saludable. Esto concuerda con los autores Cainicela y Palomino quienes indicaron en su estudio que el 75,5% de las enfermeras asistenciales perciben el clima organizacional por mejorar.

Asimismo Ceron Marina, Naylan obtuvo resultados llegando a describir específicamente las dimensiones del clima organizacional concerniente a la cultura Organizacional que muestra la población en estudio, se identificó 50.5% como saludable, 47.5% por mejorar y no saludable con 2%. En cuanto al diseño organizacional la población en estudio, se identificó esta área por mejorar con 59.6%, seguido de 38.4% saludable y no saludable con 2%. En relación a variable potencial humano, se identificó que se encuentra por mejorar 65.7%, seguido de 19.2% saludable y no saludable 15.2%. Llegando a la conclusión de que el Estado Situacional del clima organizacional a nivel del Hospital I Tingo María EsSalud 2017, se encuentra en la característica por mejorar. Los autores Danet, March y García; describieron en su estudio que los hombres manifiestan mejor clima general y más reconocimiento del saber y calidad de las relaciones interprofesionales. Por su parte, las mujeres puntúan mejor la existencia de un proyecto común y la evaluación de los líderes, pese a no alcanzar un valor alto, indica un liderazgo positivo.

En cuanto al liderazgo interpersonal y clima organizacional el 55,8% (24) presentaron liderazgo interpersonal regular de las cuales el 48,8% (21) presentaron un clima organizacional por mejorar mientras que el 4.7%(2) clima organizacional saludable y 2,3%(1) no saludable. Además se aprecia que existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo interpersonal y clima organizacional puesto que el Rho S es 0,779; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ) por lo que se afirma que las variables en estudio

están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital materno Infantil Carlos Showing Ferrari –Huánuco 2018”. Esto difiere del estudio de Cainicela y Palomino en el cual precisaron que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería.

A nivel específico en lo que respecta a trabajo en equipo y clima organizacional el 53,5% (23) presentaron trabajo de equipo regular de las cuales el 48,8% (21) presentaron un clima organizacional por mejorar mientras que el 2,3%(1) clima organizacional saludable y no saludable. Existe una correlación positiva considerable entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional, puesto que el Rho S es 0,817; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ), por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari–Huánuco 2018”. Dicho resultado difiere del estudio de Cainicela y Palomino donde se encontró que el trabajo en equipo de liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional.

Las Destrezas gerenciales y clima organizacional el 46,5% (20) presentaron destreza gerencial regular de las cuales el 37,2% (16) presentaron un clima

organizacional por mejorar mientras que el 9.3%(4) clima organizacional saludable y el 0.0%(0) no saludable. Existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, puesto que el Rho S es 0,654; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ); por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari–Huánuco 2018”. También difiere Cainicela y Palomino donde las destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influyen significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen

#### 4.4. Aportes de la investigación

- Los resultados de la investigación nos permitieron conocer las debilidades y fortalezas respecto al clima organizacional y orientado en ello se plantea la necesidad de aplicar estrategias socializadas dirigidas a mejorar el clima organizacional, (las relaciones interpersonales, comunicación e información, liderazgo, toma de decisiones, motivación), En este sentido se puede decir que es importante mantener dentro de las organizaciones un ambiente donde exista una información y comunicación fluida, un liderazgo democrático y participativo en la toma de decisiones, con un gran sentido de motivación que conlleven al logro de los objetivos de la institución y por ende a que las relaciones interpersonales sean saludables.
- Por lo tanto los resultados se dará a conocer al jefe del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari para que se puedan tomar decisiones, puesto que las organizaciones necesitan medir periódicamente su clima organizacional para determinar cómo son percibidas por sus empleados, si su cultura es comprendida, aceptada y compartida por su personal y de esta manera detectar que problemas de comunicación enfrenta la institución mediante talleres referentes al liderazgo interpersonal y clima organizacional.

## CONCLUSIONES

Con respecto a los aspectos generales de los profesionales de enfermería lo que predominaron en género fue el femenino con el 93%(40), con edad de 39-52 años con 37.2%(16), el servicio donde labora el 34,9%(15) fue de centro quirúrgico; su condición laboral son nombrados en un 90.7%(39).

Los resultados de este estudio muestran el liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería, el 55,8% (24) mostraron liderazgo interpersonal regular, el 34,9%(15) liderazgo interpersonal bueno y el 9,3%(4) liderazgo interpersonal malo.

El clima organizacional el 51,2% (22) presentan un clima organizacional por mejorar, el 34,9%(15) es saludable y el 14%(6) es no saludable.

Respecto a la relación entre el liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería, el 55,8% (24) presentaron liderazgo interpersonal regular de las cuales el 48,8% (21) presentaron un clima organizacional por mejorar mientras que el 4.7%(2) clima organizacional saludable y 2,3%(1) no saludable. La relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los profesionales de enfermería, evidenciando que del 100% (43) de la

población en estudio, el 53,5% (23) presentaron trabajo de equipo regular de las cuales el 48,8% (21) presentaron un clima organizacional por mejorar mientras que el 2.3%(1) clima organizacional saludable y no saludable. La relación entre destreza gerencial y clima organizacional de los profesionales de enfermería, el 46,5% (20) presentaron destreza gerencial regular de las cuales el 37,2% (16) presentaron un clima organizacional por mejorar mientras que el 9.3%(4) clima organizacional saludable y el 0.0%(0) no saludable.

De la hipótesis general, concluimos que existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo interpersonal y clima organizacional puesto que el Rho S es 0,779; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital materno Infantil Carlos Showing Ferrari –Huánuco 2018”.

Con respecto a las hipótesis específicas:

- Se evidencio una correlación positiva considerable entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional, puesto que el Rho S es 0,817; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ), por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre el trabajo

en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari–Huánuco 2018”.

- Asimismo entre destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal y el clima organizacional, existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, puesto que el Rho S es 0,654; además el p valor es de 0,000( $p < 0,05$ ); por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari–Huánuco 2018”



## RECOMENDACIONES

- Implementar un plan de incentivos no económicos como capacitaciones, pasantías y resoluciones de reconocimiento, dar facilidades a los trabajadores para realizar estudios de investigación, dirigidos a jefes de los diferentes servicios mejorando liderazgo interpersonal y el clima organizacional en la institución.
- Establecer talleres para promover en los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco un liderazgo interpersonal bueno y clima organizacional saludable.
- Programar un rol de reuniones mensuales en cada servicio para mejorar la comunicación, la toma de decisiones consensuadas y el fortalecimiento de la estructura de la organización.
- Generar planes de acción para la solución de los problemas encontrados en las dimensiones de liderazgo interpersonal: trabajo en equipo y destrezas gerenciales que afectan al clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco.
- Establecer un sistema de trabajo participativo con la finalidad de poder desarrollar un efectivo trabajo en equipo conjunto, generado de las dudas, los aportes y recomendaciones de las enfermeras asistenciales en aras del logro de metas establecidas en el servicio.
- Desarrollar dentro de la institución de salud, cursos de actualización dirigidos a detectar las fortalezas y debilidades relacionadas con las destrezas gerenciales en las jefas de enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Marco teorico de clima organizacional pag 27. [Online]. [cited 2017 11 20. Available from: HYPERLINK "http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf" http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf .
2. Ibid pag 31-32. [Online]. Available from: HYPERLINK "http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf" http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf .
3. Quispe Nuñuvero JY. Opinion del enfermero sobre los estilos de liderazgo de enfermero jefe en el servicio de medicina. [Online].; 2014 [cited 2017 11 20. Available from: HYPERLINK "http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4107" http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4107 .
4. Chavez Flores EM. El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermeria de la UNMSM. [Online].; 2007 [cited 2017 11 20. Available from: HYPERLINK "http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2455" http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2455 .
5. Mamani Ccuno CA. Liderazgo personal e interpersonal en profesionales de enfermeria que laboran en las microrredes cono sur y Santa Adriana Juliaca. [Online].; 2015 [cited 2017 11 20. Available from: HYPERLINK "http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/674 pag" http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/674 pag .

6. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrion RC. Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Online].; 2017 [cited 2017 11 20. Available from: HYPERLINK "<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/688>" "<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/688> .
7. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrion RC. Ibid pag 42. [Online].
8. Mamani Ccuno CA. op cit pag 1. [Online].
9. Mamani Ccuno CA. Ibid pag 2. [Online].
10. Danet AMCJGRI. Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un Hospital Universitario de Andalucía España. [Online].; 2014 [cited 2017 11 22. Available from: HYPERLINK "<http://www.scielo.br/pdf/csp/v30n3/0102-311X-csp-30-3-0546.pdf>" "<http://www.scielo.br/pdf/csp/v30n3/0102-311X-csp-30-3-0546.pdf> .
11. Bustamante Ubilla MAGAMLLMMdC. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad Chile. [Online].; 2015 [cited 2017 11 22. Available from: HYPERLINK "<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583>" "<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583> .
12. Mamani Ccuno CA. op cit pag ix. [Online].
13. Ortega Padilla KJ. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II ESSALUD. ESSALUD, Huanuco; 2016.
14. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrion RC. op cit pag xii. [Online].

15. Danet AMCJGRI. op cit pag 1-13. [Online].
16. Bustamante Ubilla MAGAMLLMMdC. op cit pag 1-9. [Online].
17. Mamani Ccuno CA. op cit 1-88. [Online].
18. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrion RC. op cit 1-102. [Online].
19. Ortega Padilla KJ. op cit pag 6. HOSPITAL II ESSALUD, Huanuco.
20. Ceron Marina NC. Estad situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo Maria ESSALUD. [Online].; 2017 [cited 2018 06 21. Available from: HYPERLINK "http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/648/T047\_44143433\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y" http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/648/T047\_44143433\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y .
21. Mamani Ccuno CA. op cit pag 36. [Online].
22. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrion RC. op cit pag 39. [Online].
23. Pardo Mejia CP. Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermeria que laboran en las IPS de 3er nivel de atencion de Cartagena. [Online].; 2011 [cited 2017 11 25. Available from: HYPERLINK "I:\\ROSITA 20-02\\www.bdigital.unal.edu.co\\4110\\1\\claudiapatriciapardomejia.2011.pdf" www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf .
24. Fishman D. In (UPC) Updca, editor. EL espejo del lider. Lima: El comercio; 2015.
25. Fishman D. op cit pag 16. In.

26. Fishman D. In Aplicadas(UPC) UPC, editor. El camino del lider.: El comercio; 2016.
27. Mamani Ccuno CA. op cit pag 33-34. In.
28. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrion RC. op cit pag 42. In.
29. Ministerio de salud. Metodologia para el estudio del clima organizacional. ; 2012.
30. Ministerio de Salud. op cit pag 14..
31. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrion RC. op cit pag 45..
32. Cainicela Avellaneda MM, Palomino Carrion RC. Ibid pag 47-48..

**ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### (ANEXO 01)

TEMA: LIDERAZGO INTERPERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II-E MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI HUANUCO 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018?</p> <p><b>P. ESPECIFICOS:</b> ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018.</p> <p><b>O, ESPECIFICOS:</b> Determinar el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y su relación con el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Hi: Existe relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018. Ho: No existe relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICOS:</b> Hi1: Existe relación entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018. Ho1: No existe relación entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Liderazgo interpersonal <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Destrezas gerenciales</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Clima organizacional <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño organizacional</li> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Potencial</li> </ul>

<p>¿Cuál es la relación de las destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018?</p>	<p>Huánuco 2018. Determinar las destrezas gerenciales del liderazgo Interpersonal y su relación con el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018.</p>	<p>Ferrari Huánuco 2018. Hi2: Existe relación entre la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018. Ho2: No existe relación entre la destreza gerencial del liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018.</p>	<p>humano <b>VARIABLES INTERVINIENTES:</b> edad, sexo, servicio de enfermería, condición laboral y tiempo de servicio.</p>
---	--	---	--





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

**ESCUELA DE POST GRADO**



**MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**(ANEXO 02)**

**ID**

**Título de la Investigación:** Liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E materno infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018

**Objetivo:** Determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018

**Responsable:** Lic. Rosa Luz Morales Malpartida

Yo, entiendo que mi participación en este estudio no implica riesgos para mi salud, y puedo negarme a participar durante el transcurso de éste. He realizado varias preguntas acerca del estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento. Mi identidad es confidencial, sin embargo, los resultados que arroje el estudio pueden ser divulgados y/o publicados.

Por lo tanto, doy libremente mi consentimiento para participar en el presente estudio y autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación.

Firma del Licenciado(a) de Enfermería

.....



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO  
VALDIZAN



ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

CUESTIONARIO: LIDERAZGO INTERPERSONAL

(ANEXO 03)

ID:

FECHA:

**Título de la Investigación:** Liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E materno infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018

**Objetivo:** Determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E materno infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018

**Responsable:** Lic. Rosa Luz Morales Malpartida

**Instrucciones:** Marque con una X el número que corresponde, el numero 5 implica "total acuerdo", y el número 1 "total desacuerdo en su forma de pensar o actuar con la que afirma.

Muchas gracias por tu colaboración

**I. DATOS GENERALES:**

1. EDAD: .....

2. SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

3. SERVICIO DONDE LABORA:.....

4. CONDICION LABORAL:

( ) Nombrado

( ) Contratado

( ) CAS

<b>DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO</b>		totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>DEFINIR METAS CLARAS</b>						
1	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.					
2	Trabajamos teniendo una misión y una visión claramente definidos y todos la conocen.					
3	Trabajamos definiendo y usando regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros					
4	Las metas que nos hemos planteamos en equipo, son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles)					
<b>ASUMIR PAPEL GERENCIAL</b>						
5	Normalmente en equipo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando están presentes.					
6	Cada miembro del equipo podemos definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada uno					
7	Los miembros del equipo califican a la confianza como un valor.					
8	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.					
<b>ASIGNAR PRIORIDADES</b>						
9	Estoy seguro de que los miembros del equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en el servicio					
10	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan similar y no tienen desacuerdos					
11	Las actividades de cada miembro del equipo son congruentes con los objetivos institucionales					
12	Soy explícito para transmitirle al equipo las prioridades del servicio.					

<b>DEDICARSE A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO</b>						
13	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicado a pensar como promover el trabajo en equipo					
14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros del equipo					
15	He escuchado a los miembros del equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.					
16	Nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro					
<b>VALORAR LAS CONTRIBUCIONES</b>						
17	Cuando alguien da una buena idea le digo explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho.					
18	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, se debe expresar felicitaciones.					
19	Los miembros del equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros servicios					
20	El dinero es el mejor motivador					
<b>DIMENSION: DESTREZAS GERENCIALES</b>						
<b>INFUNDE PASION A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO</b>						
21	El clima de trabajo del equipo es altamente positivo					
22	Algunos miembros del equipo se les ve frecuentemente cansados, fatigados y un poco impacientes					
23	El poder que más se debe usar para influir sobre los subordinados, es el poder legítimo del puesto.					
24	Frecuentemente estoy un paso adelante en las actividades y obligaciones del equipo.					
<b>CLIMA DE INCENTIVOS</b>						
25	el equipo debe asumir proyectos nuevos y eso nos causa un poco de desorden.					
26	Se realiza capacitaciones al personal.					
27	El jefe valora el reconocimiento al personal operativo, expidiendo sin reparo, documentos de felicitación al cierre de cada período por los objetivos cumplidos.					

28	Consideras que los reconocimientos e incentivos al personal, influyen directamente en su rendimiento.					
<b>CRITICA CONSTRUCTIVA</b>						
29	Cuando critico a un miembro del equipo, le digo como me siento respecto a lo que ha hecho y no como me siento respecto a él.					
30	Cuando tengo que dar críticas a un miembro del equipo, me doy tiempo para preparar lo que voy a decir de modo que resulte constructivo					
31	Cuando doy críticas a los miembros de mi equipo, siento interiormente que me voy enojando aun cuando no quiera.					
32	Consideras que la exhortación a los miembros del equipo, respecto a una observación en su trabajo debe realizarse en forma personalizada.					
<b>EQUILIBRAR LIDERAZGO Y ADMINISTRACION</b>						
33	Cada miembro de mi equipo es capaz de explicar en una breve frase cual es el significado especial de los proyectos y trabajos que estamos realizando					
34	Frecuentemente el jefe exige a mi equipo a terminar proyectos urgentes a costa de la calidad del trabajo					
35	En mi equipo existe equilibrio entre la producción de nuevas ideas y el ritmo con que son llevados a la practica					
36	Para los miembros de mi equipo, nuestro trabajo resulta más aburrido que para mi					
<b>HONESTIDAD</b>						
37	Seria mejor maquillar cifras para no pasarlo tan mal al entregar reportes e informes					
38	Mis actos siempre son congruentes con mis palabras y promesas					
39	En ocasiones empleo "medias verdades" o mentiras para quedar bien ante mis compañeros.					
40	Ninguna actividad que realizo en el trabajo me haría sentir avergonzado ante mi familia.					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POST GRADO



MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

(ANEXO 04)

ID:

FECHA:

**Título de la Investigación:** Liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E materno infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018

**Objetivo:** Determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-E materno infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018

**Responsable:** Lic. Rosa Luz Morales Malpartida

**Instrucciones:** Lee cada pregunta y conteste poniendo un aspa sobre la palabra que corresponde, según sea su modo de pensar o sentir.

Muchas gracias por tu colaboración

N°	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
<b>DIMENSION: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>					
<b>Estructura</b>					
1	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
2	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
<b>Toma de decisiones</b>					
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
4	En mi organización participo en la toma de decisiones				
<b>Remuneración</b>					
5	Mi salario y beneficios son razonables				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
<b>Comunicación organizacional</b>					
7	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
8	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
<b>DIMENSION: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>Identidad</b>					
9	Estoy comprometido con mi organización de salud.				

10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
11	Mi contribución juega un papel muy importante en el éxito de mi organización de salud				
<b>Conflicto y cooperación</b>					
12	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
13	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
<b>Motivación</b>					
14	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
15	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
16	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
<b>DIMENSION. POTENCIAL HUMANO</b>					
<b>Innovación</b>					
17	La innovación es característica de nuestra organización.				
18	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución del problema				
19	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
<b>Liderazgo</b>					
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
22	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				



<b>Recompensa</b>					
23	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
24	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
25	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
<b>dimensión: Confort</b>					
26	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
27	La limpieza de los ambientes es adecuada				

## VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES

## ANEXO 5

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

## HOJA DE RESPUESTAS DE LA VALIDACIÓN POR JUECES

### CUESTIONARIO: LIDERAZGO INTERPERSONAL

Colocar el número 1, 2,3 y/o 4 según su apreciación

N°	Reactivos	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
<b>DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO</b>					
<b>I</b>	<b>DEFINIR METAS CLARAS</b>				
1	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas, con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.				
2	Trabajamos teniendo una misión y una visión claramente definidos y todos lo conocen.				
3	Trabajamos definiendo y usando regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros				
4	Las metas que nos hemos planteado en equipo son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles)				
<b>II</b>	<b>ASUMIR PAPEL GERENCIAL</b>				
5	Normalmente mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando están presentes.				
6	Cada miembro del equipo podemos definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada uno				
7	Los miembros del equipo califican a la confianza como un valor.				
8	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.				
<b>III</b>	<b>ASIGNAR PRIORIDADES</b>				
9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en el servicio				
10	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan similar y no tienen desacuerdos				
11	Las actividades de cada miembro del equipo son congruentes con los objetivos institucionales				

12	Soy explícito para transmitirle al equipo las prioridades del servicio.				
<b>IV</b>	<b>DEDICARSE A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO</b>				
13	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicado a pensar como promover el trabajo en equipo				
14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo				
15	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.				
16	Nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro				
<b>V</b>	<b>VALORAR LAS CONTRIBUCIONES</b>				
17	Cuando alguien da una buena idea le digo explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho.				
18	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.				
19	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros servicios				
20	El dinero es el mejor motivador				
<b>DIMENSION: DESTREZAS GERENCIALES</b>					
<b>VI</b>	<b>INFUNDE PASION A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO</b>				
21	El clima de trabajo de mi equipo es altamente positivo				
22	Algunos miembros de mi equipo se les ve frecuentemente cansados, fatigados y un poco impacientes				
23	El poder que más uso para influir sobre mis subordinados, es el poder legítimo del puesto.				
24	Frecuentemente estoy un paso adelante en las actividades y obligaciones del equipo.				
<b>VII</b>	<b>CLIMA DE INCENTIVOS</b>				
25	El equipo debe asumir proyectos nuevos y eso nos causa un poco de desorden.				
26	Se realiza capacitaciones al personal				
27	El jefe valora el reconocimiento al personal operativo, expidiendo sin reparo documentos de felicitación al cierre de cada periodo por los				

	objetivos cumplidos..				
28	Consideras que los reconocimientos e incentivos al personal, influyen directamente en su rendimiento.				
<b>VIII</b>	<b>CRITICA CONSTRUCTIVA</b>				
29	Cuando critico a un miembro de equipo le digo como me siento respecto a lo que ha hecho y no como me siento respecto a él.				
30	Cuando tengo que dar críticas a un miembro de mi equipo me doy tiempo para preparar lo que voy a decir de modo que resulte constructivo				
31	Cuando doy cifras a los miembros de mi equipo siento interiormente que me voy enojando aun cuando no quiera.				
32	Consideras que la exhortación a los miembros del equipo, respecto a una observación en su trabajo debe realizarse en forma personalizada				
<b>IX</b>	<b>EQUILIBRAR LIDERAZGO Y ADMINISTRACION</b>				
33	Cada miembro de mi equipo es capaz de explicar en una breve frase cual es el significado especial de los proyectos y trabajos que estamos realizando				
34	Frecuentemente el jefe exige a mi equipo a terminar proyectos urgentes a costa de la calidad del trabajo				
35	En mi equipo existe equilibrio entre la producción de nuevas ideas y el ritmo con que son llevados a la practica				
36	Para los miembros de mi equipo, nuestro trabajo resulta más aburrido que para mi				
<b>X</b>	<b>HONESTIDAD</b>				
37	A veces he maquillado cifras para no pasarlo tan mal al entregar reportes e informes				
38	Mis actos siempre son congruentes con mis palabras y promesas				
39	En ocasiones empleo medias verdades o mentiras para quedar bien ante mis compañeros.				
40	Ninguna actividad que realizo en el trabajo me haría sentir avergonzado ante mi familia.				

¿Existe, alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada?

-----

¿Cuál? -----

### CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Colocar el número 1, 2,3 y/o 4 según su apreciación

N°	Reactivos	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
<b>DIMENSION: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>					
<b>I</b>	<b>Estructura</b>				
1	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
2	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
<b>II</b>	<b>Toma de decisiones</b>				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
4	En mi organización participo en la toma de decisiones				
<b>III</b>	<b>Remuneración</b>				
5	Mi salario y beneficios son razonables				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
<b>IV</b>	<b>Comunicación organizacional</b>				
7	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
8	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
<b>DIMENSION: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>V</b>	<b>Identidad</b>				
9	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				

11	Mi contribución juega un papel muy importante en el éxito de mi organización de salud				
<b>VI</b>	<b>Conflicto y cooperación</b>				
12	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
13	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
	<b>Motivación</b>				
14	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
15	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
16	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
<b>DIMENSION. POTENCIAL HUMANO</b>					
<b>VIII</b>	<b>Innovación</b>				
17	La innovación es característica de nuestra organización.				
18	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución del problema				
19	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
<b>IX</b>	<b>Liderazgo</b>				
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
22	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
<b>X</b>	<b>Recompensa</b>				
23	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				

24	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
25	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
<b>XI</b>	<b>Confort</b>				
26	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
27	La limpieza de los ambientes es adecuada				

¿Existe, alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada?

-----

¿Cuál? -----



**NOTA BIOGRÁFICA DE LA AUTORA DE LA TESIS  
(ANEXO 06)**

**MORALES MALPARTIDA ROSA LUZ**

**Lugar de Nacimiento** : Huánuco.

**Fecha de Nacimiento** : 29 de setiembre de 1969

**Estudios secundarios** : Colegio Nacional “Leoncio Prado”  
Ubicado en el Distrito y Provincia de Huánuco

**Universidad /Facultad** : Universidad Nacional Hermilio Valdizán  
/Facultad de Enfermería 1994

**Año en que obtuvo el Título:** 1994

**Lugar que realizó el SERUM:** Puesto de Salud Tambogan, perteneciente a la Red de Salud Huánuco.

**Primer Centro de Trabajo:** En el Centro de Salud Aucayacu, nombrada en diciembre de 1995.  
1997 realizó un stach en Anestesiología, en el Hospital Nacional “Arzobispo Loayza”  
En el año 1998, empezó a laborar en el Hospital de Tingo María, por un periodo de 10 años.  
Realizó su segunda especialidad en Centro Quirúrgico, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.  
Actualmente, labora en el servicio de Centro quirúrgico del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Amariis-Huánuco



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMENEGILDO VALDIZAN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **17:30h**, del día **miércoles 19 DE JUNIO DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Nancy VERAMENDI VILLAVICENCIOS	Presidenta
Mg. Ennis Segundo JARAMILLO FALCÓN	Secretario
Mg. Tania FERNANDEZ GINES	Vocal

**Asesor de Tesis:** Dr. Ricardo Carlos ZUBIAGA MARTEL (Resolución N° 0918-2019-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña, Rosa Luz MORALES MALPARTIDA.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“LIDERAZGO INTERPERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II-E MATERNO INFANTIL CARLOS SHOWING FERRARI HUÁNUCO 2018”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECIOCHO ( 18 )  
Equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO  
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... 17:30 horas del 19 de junio de 2019.

  
.....  
**PRESIDENTA**  
DNI N° 82421418

  
.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 22500882

  
.....  
**VOCAL**  
DNI N° 22516168

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01646-2019-UNHEVAL/EPG-D)

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

## 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Morales Malpartida Rosa Luz  
 DNI: 22493836 Correo electrónico: rosyluzmora2909@hotmail.com  
 Teléfonos Casa 062511359 Celular 962500677 Oficina \_\_\_\_\_

## 2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD</u>
Mención:	_____

Grado Académico obtenido:

Maestro en Administración y Gerencia en Salud

Título de la tesis:

LIDERAZGO INTERPERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL  
MICSAF - HUANUCO - 2018.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año      ( ) 2 años      ( ) 3 años      ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 2 de octubre del 2019

Rosa Luz Morales

Firma del autor