



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de
salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Bazán Chero, Milagritos del Pilar (orcid.org/0000-0002-7441-8114)

ASESORA:

Dra. Gálvez Díaz, Norma del Carmen (<https://orcid.org/0000-0002-6975-0972>)

CO-ASESORA:

Dra. Rivera Castañeda, Patricia Margarita (orcid.org/0000-0003-3982-8801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la vida, por acompañarme en cada paso que doy; por darme la sabiduría y fortaleza para alcanzar cada uno de mis objetivos.

A mis amados hijos Nayda y Oscar, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme y poder ser un ejemplo para ellos.

A mis padres Antonio y María, por brindarme su amor, apoyo, cuidados e incentivarme constantemente para alcanzar mis anhelos y metas.

Milagritos del Pilar.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a mi asesora y Co-asesora, por su inestimable ayuda y paciencia, por transmitirme sus conocimientos y dedicación, que me permitió un buen aprovechamiento en el trabajo realizado y que esta tesis llegara a buen término.

Agradezco a la institución de salud, por el apoyo para realizar mi estudio de investigación.

Especial mención merecen el personal de salud, cuya colaboración ha sido importante en el desarrollo de este trabajo.

Milagritos del Pilar.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Estratificación de la población	44
Tabla 2 Estratificación de la muestra	44
Tabla 3 Relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional	16
Tabla 4 Caracterización del personal de salud del Hospital EsSalud.....	18
Tabla 5 Percepción de los estilos de liderazgo del personal de salud	19
Tabla 6 Clima organizacional del personal de salud	20

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1 Diseño de investigación	11
Figura 1 Análisis de normalidad, según estadístico Kolmogorov-Smirnov	17

Resumen

Es indiscutible la sinergia entre cómo liderar a las personas y el entorno de labores adecuado en las organizaciones. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo. Mediante un estudio descriptivo con diseño transversal y correlacional, se administraron dos cuestionarios diseñados y validados para medir las variables de estudios en 218 participantes. Y a través de estadística inferencial se estimó su relación. Los resultados mostraron que el coef. Rho Spearman arrojó un valor 0,216 (positiva), con un p valor 0,001 (<0,005). En el personal de salud se percibió que el 74,31% (n=162) el predominio del Liderazgo Transaccional. El clima organizacional en el nivel regular ascendió a 80,73 (n=176) de los participantes. Concluyendo que existió relación entre las variables estudiadas. La percepción de los estilos de liderazgo en su mayoría fue transaccional y un clima organizacional regular.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, clima organizacional, personal de salud, nosocomio.

Abstract

The synergy between how to lead people and the appropriate work environment in organizations is indisputable. This research aimed to determine the relationship between leadership styles and organizational climate in health personnel at an EsSalud hospital in Chiclayo. Through a descriptive study with a cross-sectional and correlational design, two questionnaires designed and validated were dispensed to measure the study variables in 218 participants. And through inferential statistics, their relationship was estimated. Results showed the coef. Rho Spearman returned a value of 0.216 (positive), with a p value of 0.001 (<0.005). In health personnel, it was perceived that 74.31% (n=162) predominated Transactional Leadership. The work environment at the regular level amounted to 80.73 (n=176) of the participants. Concluding that, there was a relationship between the variables studied. The perception of leadership styles was mostly transactional and a regular work environment.

Keywords: Leadership styles, work environment, health personal, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Con el evidente desarrollo de las organizaciones, en materia de competitividad (Calvo, Ponce & Juárez, 2020) y acompañado con el cambio acelerado de los paradigmas socioeconómicos, de gestión y salud provocado por la Covid19 (Singu et al., 2020) se proyecta que, en un futuro mediano presente cambios impredecibles, en función a la competencia global (Antoniuk et al., 2017; Baek, 2020).

Además, si las organizaciones, en especial las involucradas en la prestación de servicios de salud, tienen como visión el logro de los objetivos de su organización, se debe prestar vital atención que el recurso humano que dirija la institución deba proyectar competencias relacionadas al cómo debe ser liderada. Dichos atributos se asocian a un mejor desempeño brindando fortalecimiento en los colaboradores; y, en consecuencia, a la organización (Stoller, 2021). Tanto la inteligencia emocional, el manejo del cambio, conocimiento en formación de equipos de trabajo y evitar conflictos; y generar cambios, son habilidades que tienden a mejorar los indicadores de gestión en las organizaciones (Stoller, 2021; Nguyen, 2019).

Por otro lado, el clima laboral, definida como la percepción de un colaborador en su desempeño laboral, producción y satisfacción; considerando el lugar, tanto físico y social (ambiente humano), en que realiza sus actividades diarias. Se asociaría directamente a la satisfacción personal y su productividad (Pilligua & Ureta, 2019). Asimismo, presenta factores: físicos y emocionales, repercutiendo en la conducta y desempeño eficiente del equipo de trabajo conformado y definido por los directivos con competencias de liderazgo organizacional (García 2009, citado por Pilligua & Ureta, 2019).

Cabe precisar que, el líder tiene la capacidad de progresar a la organización, pues están sujetas a ser dirigidas, en función a alcanzar los objetivos de la institución. Esta influencia recaería en los colaboradores (potencial humano) que es el pilar para alcanzar las metas trazadas (Stolarz, 2020).

Por lo cual, al reconocer que el clima laboral se encuentra asociado fuertemente a la producción de la empresa y el compromiso de los

colaboradores hacia la institución; por lo tanto, también a una eficiente dirección a través de estilos de liderazgo adecuados en tiempo y espacio: transformacional, transaccional, y el liderazgo de empoderamiento (Stolarz, 2020; Lee & Ding, 2020; Cáceres et al., 2017).

Ahora bien, en nuestra sociedad y realidad se puede evidenciar que no es diferente a la mencionada. Pues, Perú es considerado como uno de los países con mayor rotación de personal, a nivel América Latina. Siendo uno de los factores el ambiente laboral indeseable por los colaboradores (Navarro, 2018). Lo cual, hace manifiesto que el clima laboral, también contribuye al mejor desempeño en las actividades cotidianas, y optimización de la gestión; y no solo a mejorar la producción (Ruiz, 2019; Navarro, 2018; Alvarado & Cafferatta, 2018).

Como consecuencia, a lo indicado en los párrafos precedentes y según la revisión de literatura analizada, se formuló el problema general: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022? Además, los problemas específicos: ¿Cuáles son las características sociolaborales del personal de salud de un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?, ¿Cuáles son los estilos de liderazgo percibido en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022? y ¿Cuál es el clima organizacional percibido en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?

Por lo cual, se plantearon las siguientes hipótesis, en función a nuestro problema general; H0: No existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, H1: Sí existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.

No obstante, es importante mencionar que la investigación se justificó, porque aportó al conocimiento científico, pues a través de la metodología planteada y haciendo uso de los criterios de rigor científico, se pudo establecer parámetros estadísticos confiables que nos permitieron obtener resultados basados en evidencia.

Asimismo, aportó a la comunidad científica, pues los datos obtenidos, fueron difundidos a través de la disposición de esta, mediante la publicación en la institución abordada. Finalmente, sirvió como información importante a los funcionarios de salud, orientado al mejoramiento de sus competencias sobre liderazgo y clima laboral, y la valoración de las capacidades de los colaboradores, con la finalidad de cumplir con las metas operacionales de la organización. Además, de la posibilidad de establecer tácticas y planes estratégicos adecuados, priorizando las variables del estudio.

En consecuencia, el objetivo general de la presente investigación fue Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022. Los objetivos específicos fueron: Caracterizar al personal de salud de un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, Identificar la percepción de los estilos de liderazgo en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022 e Identificar el clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo del informe de investigación se hizo referencia a los trabajos realizados en función a las variables que se abordaron. En ese sentido, citaremos en primera instancia a investigaciones realizadas a nivel internacional.

Así bien, Jiménez-López et al. (2020) en Colombia, en un estudio con características bibliométricas lograron identificar y analizar estilos de liderazgo, los métodos para su medición y las bases de Liderazgo. El método empleado fue la revisión documentaria, explorando alrededor de 950 contribuciones sobre el objetivo de estudio. En América, predominó Estados Unidos, con 237 manuscritos. En Europa, España sólo reportó 28 manuscritos. Se concluyó que, en gran medida el estilo de liderazgo más prevalente fue el transformacional y para su medición el uso de la escala multifactorial de liderazgo fue la más pertinente.

Además, Rovira (2020) en Ecuador, en su investigación de grado académico, analizó la influencia ejecutada por el Liderazgo transformacional sobre el desempeño de un grupo docente. A través de un estudio con metodología básica, con carácter descriptivo, transversal y correlacional fueron sometidos a un cuestionario los 40 docentes y administrativos seleccionados. Como resultados se reportó que el 87,85% percibió una influencia directa del liderazgo en cuestión y el desempeño de sus labores. Asimismo, casi la totalidad de los participantes percibió la necesidad de ser intervenidos mediante planes de capacitación, concluyendo que, dichas variables se relacionarían entre sí.

Asimismo, Rozo-Sánchez et al. (2019) en Colombia, a través de un estudio de bibliometría, determinaron el tipo de liderazgo más prevalente en las organizaciones colombianas desde el año 2014 hasta la publicación de su investigación. Las características metodológicas de la investigación fueron: revisión documental, descriptiva, analítica transversal y prospectiva. Los resultados arrojaron un sin número de estilos de liderazgos en las empresas colombianas, durante los años de análisis. Se hizo énfasis en el qué y cómo

actúan los colaboradores de las organizaciones, además de evidenciar que presentaron trazabilidad con los objetivos de la organización. Concluyendo con la investigación que, es necesario plasmar un estilo de liderazgo óptimo a los objetivos de la institución, con énfasis a los posibles lazos y vínculos entre los colaboradores y para con la organización.

También, Duran-Seguel et al. (2019) en Chile, en su artículo original relacionaron los estilos de liderazgo y el clima laboral de una empresa chilena dedicada a la distribución de alimentos. Se utilizaron características metodológicas compatibles con: la correlación, descripción, prospección y caracteres transversales. Aplicándose dos cuestionarios a 278 participantes: la escala multifactorial de liderazgo y satisfacción y compromiso, para el clima laboral. En los resultados se pudo apreciar que, el estilo de liderazgo transformacional predominó 48%, seguido del transaccional 46%, y sin líder definido un 1,8%. Y coeficiente de correlación de 0,789; 0,700; -0,172 (transformacional, transaccional y laissez faire, respectivamente) ($p < 0,05$) (IC 99%). Se concluyó que, el liderazgo transformacional tiene mayor predilección seguido por el transaccional y sin líder/Laissez Faire.

Finalmente, a nivel internacional, se encontró que Álvarez et al. (2018) en el país del sur Chile, reportaron una investigación con la intención de identificar los estilos de ejercer liderazgo en una reconocida compañía dedicada a la minería y metalurgia. Con una metodología caracterizada por un diseño descriptivo y transversal, se logró administrar un instrumento semiestructurado. Además, se establecieron algunas visitas con guía a la alta dirección de la empresa. Como resultado se apreció que, el liderazgo con puntuación de 80 el transformacional, superior a los dos adicionales. Se pudo concluir que, fue más predominante el liderazgo transformacional, sobre los dos restantes (Transaccional y sin liderazgo/ Laissez Faire)

Ahora bien, en el ámbito nacional, es importante indicar una de las últimas investigaciones publicadas por De la Cruz-Urrutia (2022) en Lima, quien en su contribución pretendió analizar el liderazgo y clima de una Institución educativa peruana durante la emergencia sanitaria peruana. Utilizó un modelo descriptivo, con carácter transversal-correlacional. Y haciendo uso de dos instrumentos

encuestó a 140 participantes, entre hombre y mujeres, de la Institución indicada. En los resultados se plasma que de los participantes el 28% percibió un alto liderazgo autoritario y clima alto (59,6%). El coeficiente de correlación empleado resultó $p > 0.05$. Se puede concluir que, los participantes tuvieron mayor percepción sobre el estilo autoritario y clima alto. Las variables se asociaron.

También, Alegre et al. (2021) en Chimbote, en su investigación, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la actitud hacia el cambio organizacional entre los profesionales durante la pandemia de COVID-19, emplearon un estudio descriptivo prospectivo correlacional de 215 químicos farmacéuticos colegiados calificados del sector público y privado. La primera variable se midió con el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) 5X formato corto y la segunda con el cuestionario de actitud hacia el cambio organizacional. Los resultados mostraron tener un nivel medio tanto en estilo de liderazgo como en actitud hacia el cambio organizacional. Sin embargo, el análisis inferencial reveló una relación significativa directa entre las variables de estudio.

Asimismo, Zúñiga-Alanya (2021) en Huancayo, relacionó los estilos de liderazgo y el clima de una organización dedicada a la prestación de servicios educativos peruana. Estableció un diseño de investigación básico, de corte transversal, y características de relación. Los 114 participantes de los estudios fueron sometidos a dos cuestionarios (Estilos y clima). Los resultados obtenidos demostraron que, el 78% percibió un estilo democrático, seguido por el autoritario y liberal (17%, 5%, respectivamente). El clima de la organización el 53,5% percibió encontrarse en nivel intermedio. El coeficiente de relación estableció $p < 0.05$. Concluyendo que, el estilo democrático predominó, sin embargo, los participantes percibieron un clima intermedio. Las variables manifestaron estar asociadas.

Además, Ruiz-Chumpitaz (2019) en Lima, relacionó, a través de su investigación las variables estilos de liderazgo y clima en la organización en una Institución social peruana. Mediante un diseño transversal y de características de relación administró dos cuestionarios a 45 participantes, entre hombres y mujeres. De los resultados podemos rescatar que el 91.11% percibió ser

ejercido por un liderazgo de tipo autocrático en crecimiento. Con relación al clima de la organización, el 78% percibió contar con un clima destacado, seguido por un 22% en desarrollo. La constante de variabilidad Pearson resultó $p=0.318$ (IC 95%). Se concluye, que el estilo predominante de liderazgo fue el autocrático, no obstante, presentaron un clima destacado. Las variables terminaron siendo asociados.

A nivel local, Cajja-Peláez (2021) en Lambayeque, determinó la relación entre las variables liderazgo y clima organizacional en un servicio hospitalario chiclayano. Mediante un estudio descriptivo con potencial correlacional y transversal se administraron instrumentos para mediar las variables y someterlas a asociación en 63 colaboradores. Los resultados demostraron que el 45,71% percibió un liderazgo neutro (Transaccional) y el 17,27% de los participantes alcanzaron valores de acuerdo con el estilo de liderazgo propuesto, totalmente de acuerdo alcanzó el 1,2%. El clima organizacional alcanzó valores de aceptación en 87% de los participantes (de acuerdo), seguido de los valores neutro (13%). Se concluyó que predominó el liderazgo neutro (Transaccional) en los participantes y un clima laboral con valores altos de aceptación. No se estableció relación entre las variables.

Sadan-Yupanqui (2021) en Lambayeque, logró determinar la relación entre el liderazgo y el clima institucional en una organización educativa lambayecana. Mediante un alcance de estudio cuantitativo, descriptivo, con características correlacionales y transversales administró dos cuestionarios a 20 participantes (18 profesores y 02 auxiliares). Los resultados arrojaron que el 40% de los participantes percibió un clima institucional regular y el liderazgo transformacional obtuvo un 68,7% de aceptación, seguido del transaccional (20,8%) y del laissez faire (10,5%). Rho Chi cuadrado 0,529 ($p<0,05$ IC 95%). Concluyendo que, el clima organizacional fue regular con predominancia del liderazgo transformacional. Las variables estuvieron asociadas.

Y bien, los estilos de liderazgo provienen, en primera instancia de la terminología "liderazgo", que enmarca un sin número de características y capacidades para el manejo de una empresa u organización, además, es la cualidad de un determinado miembro de la organización que posea las

habilidades a guiar y dirigir a otras personas. Haciendo uso de habilidades blandas como la comunicación y respeto. Identificar el cómo y por qué se acciona, es su función, (Chiavenato 2009, citado en Mendoza, 2021).

Debemos mencionar también, que es propia la existencia de varias definiciones para referirse a los estilos de liderazgo. Por ejemplo, si una persona a través de un proceso dinámico logra motivar a otros y hace alcanzar los objetivos organizacionales y estratégicos de manera óptima, se hablaría de un buen ejercicio de liderazgo (Robbins 2009, citado en Carrasco & Córdova, 2016).

Adicional, al párrafo anterior, la ética en todos los ámbitos de la persona (profesional o personal), que converja en la intención de brindar un soporte, motivación hacia otras personas, despertando el logro de objetivos organizacionales. Es necesaria para poder definir a un líder (Peters 1993, citado en Mendoza, 2021).

La competitividad mundial entre las organizaciones hace imprescindible la necesidad de tener dentro de su staff personal con capacidades de dirigir y soportar a personas (demás colaboradores), con la finalidad de dar cumplimiento a los indicadores de gestión que al fin determinarán los resultados óptimos de la organización (Bohlander, citado en Mendoza, 2021).

La Argumentación correcta, el uso de herramientas de inteligencia emocional, la seguridad bajo el control, asimismo la humildad y sinceridad (obras con el ejemplo), son consideradas características importantes en un Líder, (Salazar 2006, citado en Rea, 2020).

La Teoría de Liderazgo Transformacional sirvió de base teórica de esta investigación, consignado a 3 categorías de estilos de liderazgo, (Bass 1995, citado en Moreno-Casado, 2021). Por lo cual, el uso del instrumento multifactorial de liderazgo, versión corta (Crede et al., 2019), será imprescindible.

Los estilos comprendidos estuvieron en función de lo antes mencionado (Crede et al., 2019), cabe resaltar que fueron considerados como dimensiones de la variable en cuestión:

Liderazgo Transformacional basado en el sentido de confianza, responsabilidad y compromiso. Esta dimensión contempla la percepción de conducta, motivación, estimulación del intelecto y tolerancia en los funcionarios.

El transaccional, en función a el cumplimiento de labores bajo la reglamentación, la misma que conllevaría a la toma de acciones en función a la premiación contingente o condicional. Condicionamiento de asignación de un valor asociado a su desempeño en el trabajo.

El Pasivo o Laissez faire, considerado un estado sin liderazgo. En el que se percibe la ausencia de liderazgo, aletargamiento de las funciones, e indiferencia por el desempeño colaborativo

Por otro lado, autores han definido al clima organizacional, o también llamado clima laboral. Actualmente, el clima laboral permite trabajar de manera óptima en la organización, teniendo que estar basada en promover valores, mejorar la comunicación e incentivar el desarrollo continuo de las personas, creando un sistema de procesos innovadores que integren a los involucrados, (Durán 2003, citado en Navarro-Hinostroza, 2018).

Asimismo, para poder contribuir con un buen clima organizacional, según Jiménez y Villanueva (2018) debemos cumplir exitosamente con los indicadores de gestión: productividad y eficiencia, dependiendo de un estilo de liderazgo ejercido de manera óptima y adecuada. Con el fin de llegar a tener un rendimiento alto en el trabajo.

También, según, el poder tener el establecimiento de la satisfacción laboral en un tiempo determinado, podría ser considerado Clima laboral, (Lufatt 2015, citado en Ruiz-Chumpitaz, 2018). Su nacimiento es en base a una intervención administrativa y con énfasis en la motivación (Prieto 2012, citado en Ruiz-Chumpitaz, 2018). En parte brinda soporte a la organización, pues comprender el actuar de los colaboradores es fundamental (Hersey & Blanchard 2015, citado en Ruiz-Chumpitaz, 2018).

Y, por último, la percepción del recurso humano es que, diferenciado entre las organizaciones, también se consideraría como parte de lo que engloba al clima organizacional (Marchant 2016, citado en Ruiz-Chumpitaz, 2018).

Por lo cual, el sustento teórico de la variable clima organizacional, fue propuesto desde la teoría Multidimensional del Clima Organizacional (Gómez & Vicario 2008, citado en Navarro- Hinostraza, 2018). Esta teoría aporta a la valoración del clima organizacional, porque su análisis es realizado en integridad basado en la satisfacción y autonomía de los colaboradores, la interacción entre ellos (apoyo participativo interpersonal) y las políticas organizacionales, contemplando sentido de liderazgo, motivación constante a los colaboradores, beneficios y recompensas ligadas a eficiencia de las tareas y el apoyo profesional-emocional por parte de los funcionarios.

El instrumento que se consideró para la medición de la variable, líneas arriba descritas fue la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), diseñada y validada por (Gómez & Vicario 2008, citado en Navarro- Hinostraza, 2018), la cual consta de tres dimensiones: Sistema individual, el cual involucra la satisfacción y la autonomía en el trabajo: como nivel o grado de percepción de los colaboradores con relación al reconocimiento de sus actividades y cuán satisfechos se sienten los funcionarios con las metas cumplidas.

Además, involucra el nivel de independencia percibido para la realización de las tareas (libertad para la toma de decisiones). Sistema interpersonal, en el que se consigna las relaciones sociales entre los involucrados, además de la unión y el soporte entre ellos. Lo cual implica medir cuán percibido es el trabajo de los colaboradores en un ambiente laboral de empatía, y armonía (trabajo en equipo). Además, en esta dimensión se considera el grado de integración entre ellos, basado en la comunicación y compromiso de apoyo mutuo. Finalmente, la percepción hacia los funcionarios, directivos, a través de los beneficios y recompensas a los colaboradores. Esta última dimensión en el modelo Teórico Multidimensional de Clima Organizacional, define cuatro situaciones: la percepción de los colaboradores hacia los funcionarios en función al trato con respeto y amical, además, de la percepción del grado de retribución del trabajo (recompensas, aumentos salariales, los incentivos, etc.). Adicional a ello, bajo esta dimensión se valora el grado de motivación de los funcionarios hacia el trabajo responsable de los colaboradores; el manejo con inteligencia de los equipos de personas.

III. METODOLOGÍA

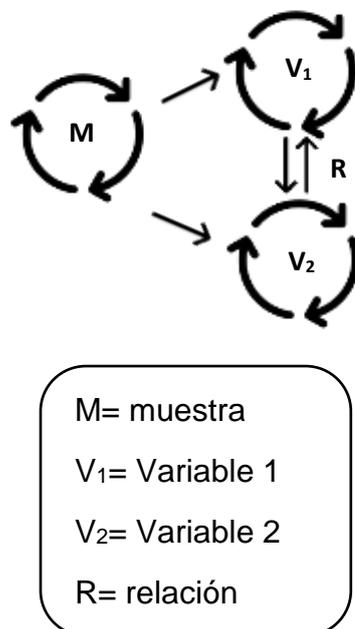
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación en proceso dispuso de características básicas, pues su contribución está en función de la generación de conocimiento, según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018).

Según su naturaleza, fue cuantitativo y presenta características correlacionales, transversales, no experimentales y de carácter descriptivo, pues se midió la asociación de dos variables, en un solo momento, sin manipulación de las variables de estudio, y evidenciando características propias de la realidad problemática fundamentada, respectivamente, según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018), en el Gráfico 1.

Gráfico 1

Diseño de investigación



3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: estilos de liderazgo

Definición conceptual

Capacidad importante dentro de manejo empresarial y organizacional, independiente del sector: Liderazgo, considerado como la capacidad que una persona (líder) posee para ejercer guía a otras, involucrando conocer cómo se identifica, cómo actúa, (Chiavenato 2009, citado en Mendoza, 2021).

Definición operacional:

Puntaje total del resultado obtenido al administrar el Instrumento, por cada dimensión

Dimensiones:

La variable estilos de liderazgo estuvo constituida por tres (03) dimensiones. La primera dimensión, liderazgo transformacional, la segunda dimensión liderazgo Transaccional, y la última dimensión Liderazgo Laissez-faire, las que a través de sus indicadores, como por ejemplo referentes a decir a las personas que me rodean qué pueden hacer si quieren ser reconocidos por su trabajo, sobre proporcionar formas innovadoras sobre lo que podemos hacer, sobre facilitar a las personas que me rodean nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes, sobre hacer saber a las personas que me rodean cómo están haciendo su trabajo, sobre decir a las personas que me rodean sobre los estándares que deben alcanzar para poder cumplir su trabajo (Primera dimensión).

En ese mismo sentido, sobre hacer que las personas que me rodean piensen ideas que nunca se cuestionaron anteriormente, sobre ayudar a las personas que me rodean a darle significado a su trabajo, sobre ayudar a otros a desarrollarse, sobre sentir satisfecho cuando las personas que me rodean alcanzan los estándares propuestos, sobre la confianza plenamente en mí, sobre felicitar los logros que alcanzan las personas que me rodean, sobre el orgullo que sienten las personas a que las asocie o vinculen conmigo, sobre estar bien para mí que las personas que me rodean hagan lo que quieran (Segunda dimensión).

Además, sobre pedir a las personas que me rodean que realicen únicamente lo esencial, sobre sentirse cómodo al dejar que las personas que me rodean realicen su trabajo de la misma manera en que siempre lo han hecho, sobre

en cuanto las cosas estén yendo bien, trato de no cambiar nada (Tercera dimensión). Permitieron establecer su medición, mediante el modelo conceptual de Likert, con opciones de respuesta: (4) frecuentemente, (3) casi frecuente, (2) a veces, (1) de vez en cuando y (0) poco frecuente.

Variable dependiente: clima laboral

Definición conceptual

El poder tener el establecimiento de la satisfacción laboral en un tiempo determinado (Lufatt 2015, citado en Ruiz-Chumpitaz, 2018)

Definición operacional:

Puntaje obtenido a la aplicación del instrumento

Dimensiones:

Comprendidas en: Sistema individual, interpersonal y organizacional, con sus indicadores de satisfacción y la autonomía, relaciones sociales y soporte, percepción hacia los funcionarios, directivos, que se fueron medidas a través del modelo de Likert (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca, (1) nunca

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

En función a la población, será considerada todo el universo de personal de salud que labora en un hospital de EsSalud de Chiclayo. Siendo un total de 510, según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018).

La muestra fue parte de la población, según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018). Seleccionada a través de muestreo probabilístico estratificado, mediante la fórmula de extracción de muestras finitas, con IC 95% y en 6 estratos. Siendo un total de 218 participantes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica, denominada la encuesta, que, a través de recabar información mediante instrumentos cuantitativos cerrados, con respuestas politómicas o dicotómica se pudo sistematizar la información recolectada, según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018).

Los instrumentos utilizados fueron en número de dos (02), uno dirigido para medir los estilos de liderazgo en la muestra: el Cuestionario multifactorial de liderazgo versión MLQ-6S adaptado, con diseño y validación de contenido e interna (en estructura) por (Avolio & Bass 1992, citado, adaptado y traducido por Suárez-Caymayo, 2017). Y el segundo destinado a medir el clima laboral: Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), con diseño y validación del reactivo por (Gómez & Vicario 2008, citado en Navarro-Hinostroza, 2018).

El primer reactivo MLQ-6S adaptado, constó de tres (03) categorías: Liderazgo transformacional, transaccional y el Laissez-faire, y que en sumatoria responden a dieciséis (16) indicadores y el mismo número de ítems, divididos en: ocho (08) para el transformacional, cuatro (04) para transaccional y finalmente, cuatro (04) el Laissez-faire. La escala de valores está representada por la escala conceptual y de carácter ordinal de Likert, con preguntas politómicas y opciones de respuesta: de 4, 3, 2, 1, 0 (frecuentemente, casi frecuente, a veces, de vez en cuando y poco frecuente).

Por otro lado, el reactivo EMCO constó de tres (03 dimensiones): Sistema individual, interpersonal y percepción hacia los funcionarios (organizacional). Cada dimensión con indicadores que responden a siete (07) ítems, siete (07) ítems y quince (15) ítems, respectivamente. La escala está representada por valores ordinales en función a la conceptualización de Likert, con opciones de respuesta (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca. El reactivo presenta un total de veintinueve (29) ítems, en función a sus indicadores.

3.5 Procedimientos

Bien, los procedimientos de recolección fueron de manera secuencial y dependiendo de la documentación requerida para la ejecución del proyecto. Por lo cual, en primera instancia, se solicitó la carta de presentación vigente a la Escuela de Posgrado, que sirvió para ser remitida a la institución en la que se llevará a cabo la investigación. Con la carta de presentación adjunta, se presentó una solicitud al Hospital en que se ejecutó el proceso de

investigación, con el fin de tener la venia para la recabar datos preliminares (prueba piloto) y la ejecución del total de la investigación. Asimismo, se solicitó la base de datos completa de los participantes en función a la muestra determinada, se consignaron, los datos de contacto: correos, teléfono de contacto, y redes sociales.

Disponiendo de la documentación, el investigador diseñó un cuestionario virtual, considerando los instrumentos a administrar. Se empleó la herramienta digital Google Forms, la cual se utilizó para enviar la dirección electrónica, a los participantes vía redes sociales, Whatsapp, Telegram, etc. y poder ser completada.

La duración para completar los cuestionarios fue de 15 minutos aproximadamente. Los participantes pudieron completar, también, el consentimiento informado (Anexo n°5), previo inicio a las preguntas. Se dispuso de una base de datos final, para los fines de organización y análisis estadístico posterior.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos fue mediante el uso de estadística descriptiva que contempla el análisis de la media, moda, desviación estándar, rangos de edades, porcentajes (frecuencias). Se empleó el software SPSS en su última versión disponible y se creó una base de datos estadística que permitirá su organización y análisis. Para medir la asociación de las variables se consideró el intervalo de confianza representado por 95%, $p > 0.05$. El estadístico inferencial de Rho. Pearson se utilizó para la asociación.

3.7 Aspectos éticos

El estudio contó con la aprobación del comité de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Además, se cumplió con lo dispuesto en la fundada Declaración de Helsinki, preservando los derechos fundamentales de los participantes, dentro de ello: respeto, autonomía, anonimato y confidencialidad de la información brindada. Finalmente, se consideraron los principios de justicia, beneficencia y autonomía, estipulados en el Informe Belmont.

IV. RESULTADOS

Luego de proceso de análisis de la recolección de los datos, estos fueron organizados para poder obtener los resultados respondiendo a los objetivos de investigación.

En relación con el objetivo general: determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, se logró obtener los siguientes resultados:

Tabla 1

Relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional

		Estilos de liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,216**
		N	218
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,216**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	218

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

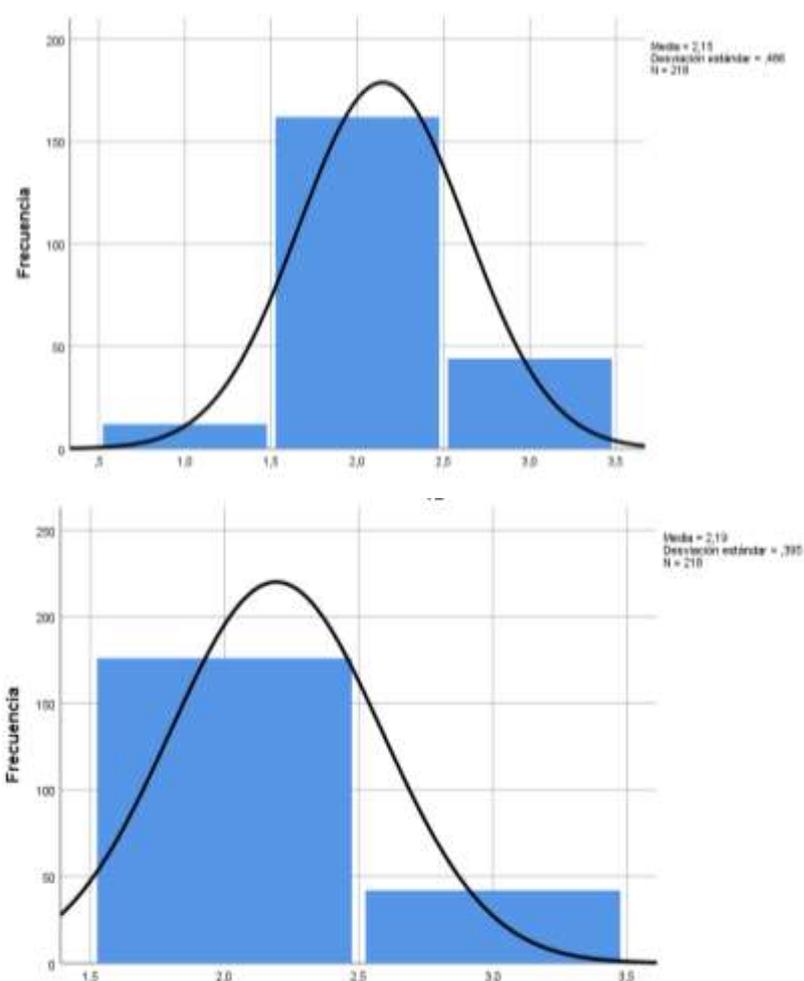
Nota. La tabla 3 muestra correlación significativa entre las variables abordadas

Se aplicó el estadístico Rho Spearman entre las variables Estilos de Liderazgo y Clima organizacional. Obteniéndose un coef. De correlación 0,216 con p valor = 0,001 ($p < 0,005$) en IC 95%, lo cual evidencia una relación estadística significativa entre las variables. Por lo cual, se rechazó la H_0 ; es decir, se aceptó la H_1 : en donde se precisa que, sí existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud.

La elección de la Rho Spearman para la contrastación de la hipótesis dependió del análisis de normalidad de la muestra participante; y siendo esta superior a 50, se optó por someterse a un análisis según el test de (Kolmogórov-Smirnov 1933, citado en Sadhanala et al., 2019), (K-S, en adelante), como se muestra en la Figura 1.

Figura 1

Análisis de normalidad, según estadístico Kolmogorov-Smirnov



Nota: El gráfico evidencia el análisis de la normalidad en las variables de estudio, mediante el Test de K-S.

Muestra que posterior a la aplicación del estadístico de normalidad K-S, la distribución de las muestras en relación a las variables de estudio presentó un comportamiento diferente a la normalidad (no distribución normal) (p valor=0,000; IC 95%), por lo que fue el fundamento para aplicar el Rho Spearman, como prueba no paramétrica para establecer la relación.

En función al objetivo específico 1: caracterizar personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, resultó:

Tabla 2

Caracterización del personal de salud del Hospital EsSalud

		n	%
<i>Edad (mediana y rango de años cumplidos)</i>		40	24-67
<i>Género</i>	<i>Femenino</i>	163	74,77%
	<i>Masculino</i>	55	25,23%
<i>Grupo profesional</i>	<i>Licenciadas (os) en enfermería</i>	67	30,73%
	<i>Licenciadas (os) en Obstetricia</i>	12	5,50%
	<i>Médicos Cirujanos</i>	52	23,85%
	<i>Técnicos (as) asistenciales</i>	82	37,61%
	<i>Cirujanos (as) Dentistas</i>	1	0,46%
	<i>Químicos (as) Farmacéuticos</i>	4	1,83%
	<i>Nombrado</i>	44	20,18%
<i>Condición laboral</i>	<i>Contratado</i>	101	46,33%
	<i>CAS</i>	73	33,49%
<i>Tiempo en la Institución</i>	<i>Menos de 3 años</i>	72	33,03%
	<i>De 3 a 5 años</i>	15	6,88%
	<i>Más de 5 años</i>	131	60,09%

Nota. La tabla describe las características sociolaborales del personal de salud del Hospital EsSalud.

Se encuestó a 218 colaboradores, cuya mediana de edad fue 40 años (rango: 24-67años). El 74,77% (n=163) fue femenino, el grupo profesional más predominante fue Técnicos (as) asistenciales con 37,61% (n=82), seguido del personal de enfermería 30,73% (n=67). El 46,33% (n=101) presentó una condición laboral contratado y el 60,09% (n=131) tuvo más de 5 años laborando en la institución.

En función al objetivo específico 2: Identificar la percepción de los estilos de liderazgo en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

Percepción de los estilos de liderazgo del personal de salud

		Personal de salud Hospital EsSalud	
		N	%
Estilos de liderazgo	Liderazgo transformacional [60-80 puntos]	44	20,18
	Liderazgo Transaccional [38-59 puntos]	162	74,31
	Liderazgo Laissez-faire [16-37 puntos]	12	5,50
Total		218	100,0

Nota. La tabla muestra los estilos de liderazgos percibidos en el personal de salud del Hospital EsSalud.

Muestra que el estilo de liderazgo que predominó entre los participantes del Hospital EsSalud fue el transaccional, con una aceptación del 74,31% del total (162). Asimismo, el liderazgo transformacional fue percibido en el 20,18% de los participantes (44). Finalmente, se obtuvo un porcentaje menor para el Liderazgo Laissez-Faire con 5,50% del total (12 participantes).

En función al objetivo específico 3: Identificar el clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4

Clima organizacional del personal de salud

		Personal de salud Hospital EsSalud	
		n	%
Clima Organizacional	Alto [107-147 puntos]	42	19,27
	Regular [68-106 puntos]	176	80,73
	Bajo [29-67 puntos]	0	0,00
	Total	218	100,0

Nota. La tabla muestra el clima organizacional percibido por personal de salud del Hospital EsSalud.

Se aprecia que del total de participantes del estudio el 80,73% consideró que existe un clima organizacional regular (176 de los participantes); mientras que el 19,27% (42 participantes) consideró un clima organizacional alto. Ahora bien, es importante resaltar que el nivel bajo de clima laboral no obtuvo percepción por ningún participante.

V. DISCUSIÓN

Es evidente el continuo cambio de las organizaciones; en función a su desarrollo, a consecuencia de la pandemia (Calvo, Ponce & Juárez, 2020; Singu et al., 2020). Cuya proyección; inclusive, se alinea a cambios no predecibles (Antoniuk et al., 2017; Baek, 2020).

No obstante, la importancia de estudiar la relación entre los componentes de cómo liderar una organización y el desenvolvimiento del personal durante los procedimientos laborales radicó en proyectar su asociación, pues tanto la capacidad de liderar la organización, mejorando su progreso; y los factores predictores en los colaboradores juegan un papel decisivo en el logro de los indicadores organizacionales (Stoller, 2021; Nguyen, 2019).

En nuestro entorno es evidente la continua rotación de los colaboradores, cuya causa principal es el ambiente de labores poco óptimo durante las actividades (Navarro, 2018). Situación que, en sinergia con una adecuada dirección de las personas y la organización con la finalidad del cumplimiento de los propósitos organizacionales, desencadena un mejor desempeño, gestión óptima, confort; y no únicamente, la generación de indicadores favorable de productividad (Ruiz, 2019; Navarro, 2018; Alvarado & Cafferatta, 2018).

El modelo teórico base utilizado fue la del Liderazgo Transformacional, permitiendo el análisis de una de las variables de estudio: estilos de liderazgo (3 categorías), (Bass 1995, citado en Moreno-Casado, 2021). Considerado internacionalmente, como el constructo más pertinente para el abordaje investigativo (Jimenez-López et al., 2020). El instrumento MLQ-6S (Avolio & Bass 1992, citado, adaptado y traducido por Suárez-Caymayo, 2017) permitió su medición. Aspecto que fue similar a la propuesta teórica en los reportes de Sadan-Yupanqui (2021), Rovira (2020), Duran-Seguel et al. (2019) y Álvarez et al. (2018).

Empero, distó del fundamento pragmático de lo contribuido por De la Cruz-Urrutia (2022), Zúñiga-Alanya (2021), Cajja-Peláez (2021) y Ruiz-Chumpitaz (2019), quienes por el contrario se basaron en las categorías de liderazgo autoritario, democrático, liberal y neutro. Si bien es cierto, discrepan de la Teoría

basada en el MLQ-6S (Avolio & Bass 1992, citado en Suárez-Caymayo, 2017) utilizada en nuestro estudio, pero logran medir categóricamente la variabilidad de sus dimensiones, inclusive. Logrando un sustento teórico-científico robusto en este reporte.

Desde otro plano, el fundamento teórico para el abordaje del Clima en nuestros participantes fue el propuesto por (Gómez & Vicario 2008, citado en Navarro- Hinojosa, 2018), a través de la teoría Multidimensional del Clima Organizacional, permitiendo que la escala EMCO, validada y diseñada por el mismo investigador, sea la más pertinente para el estudio. Aspecto que fue aplicado en las contribuciones en Chile por Álvarez et al. (2018) y Duran-Seguel et al. (2019). Cuyo análisis devino de la percepción de la estructura del sistema individual, interpersonal y de los funcionarios en la organización para el análisis de la variable en cuestión. Situación que generó una base funcional consistente y robusta en esta contribución.

Y ahora bien, los resultados de esta investigación indicaron que posterior al análisis inferencial de las variables existió una evidente asociación entre ellas 0,216 con p valor = 0,001 ($p < 0,05$) (IC 95%) estimado por el estadístico Rho Spearman, resultados que son similares a los obtenidos por Duran-Seguel et al. (2019) en Chile y Albújar-Meño & Tocto-Tarrillo (2020) en los cuales existió una relación directa-positiva; y de dependencia, respectivamente, dado los coeficientes 0,789; 0,700; -0,172 (de las dimensiones) ($p < 0,05$) (IC 99%) de Duran-Seguel et al. (2019) en Chile y $12.5916 < 16.290$ (Valor crítico de las variables) de lo reportado por Albújar-Meño & Tocto-Tarrillo (2020) en Perú.

Asimismo, compatible a lo reportado por Sadan-Yupanqui (2021), quien al aplicar Rho Chi cuadrado (Prueba paramétrica de asociación) en distribución diferente a la normal, estimó un resultado 0,529 ($p < 0,05$ IC 95%), infiriendo una asociación significativa entre las variables. Precisa que a pesar de la prueba estadística seleccionada (Chi Cuadrada), distinta a la aplica en esta investigación (Rho Spearman), para establecer la relación de las variables, el desenlace fue la aceptación de la H_1 (Existe relación entre las variables).

Un aspecto importante fue la elección de la prueba estadística que determinó la asociación de las variables, pues el análisis de la normalidad fue vital para el desenlace de la elección del estadístico inferencial de Spearman (Kolmogórov-Smirnov 1933, citado en Sadhanala et al., 2019). Los reportes de Cajja-Peláez (2021), Duran-Seguel et al. (2019), De la Cruz-Urrutia (2022) y Zúñiga-Alanya (2021) devinieron del análisis estricto de la sintonía de los valores de medidas descriptivas (media, mediana, moda), en la que obtuvieron una distribución no normal, igual a la arrojada en la presente investigación. Además de muestras consideradas mayores a 50 participantes, tal cual este estudio.

No obstante, Sadan-Yupanqui (2021), Rovira (2020), Ruiz-Chumpitaz (2019), Álvarez et al. (2018) al presentar un número de muestra menor a 50 participantes, establecieron dicha distribución normal con un estadístico distinto al utilizado en nuestro reporte. (Shapiro- Wilk), resultado en tales casos distribuciones normales. Sin embargo, lograron establecer la asociación entre las variables pese a la estadística inferencial divergente a la nuestra.

Lo anterior sostenido respalda la asociaron en tiempo y espacio. No obstante, es opuesto al resultado de Alvarado-Limaylla & Cafferatta Berrú (2018), pues su investigación arrojó un coef. 0.002 con $p = 0.977$ ($p > 0,05$) (IC 95%) lo que estimó un rechazo de la H_1 y la aceptación de la H_0 (No existe relación entre las variables).

Precisar que, Alvarado-Limaylla & Cafferatta Berrú (2018) administraron a sus participantes el MLQ-6S (Avolio & Bass 1992, adaptado por Suárez-Caymayo, 2017) el mismo aplicado en esta investigación; y para la evaluación dimensional del clima utilizó CL-SPC de Palma-Carrillo (2004) distinto al aplicado en la investigación; escala EMCO (Gómez & Vicario 2008, citado en Navarro- Hinostroza, 2018).

En relación con la caracterización de la muestra de estudio fue seleccionada a través del método muestras finitas, con IC 95% y en 6 estratos, según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018), garantizando la elección idónea y representativa de nuestra población. Similar al estudio de Zúñiga-Alanya (2021), Duran-Seguel et al. (2019) y De la Cruz-Urrutia (2022) en Lima, en los

que se emplearon muestreos probabilísticos, inclusive. Sin embargo, dista de los estudios proyectados de Ruiz-Chumpitaz (2019), Cajja-Peláez (2021) y Sadan-Yupanqui (2021) en los que presentaron características no probabilísticas intencionales.

Por otro lado, se pudo evidenciar que el estilo de liderazgo más predominante y percibido en nuestros participantes fue el transaccional en un 74,31%(n=132), lo que implica según Crede et al. (2019) el fiel cumplimiento de los objetivos basado en el condicionamiento, reglamentación vigente y premiación, similar situación reportada por Cajja-Peláez (2021) en su estudio, cuyo estilo de liderazgo ascendió a 45,71%, siendo superior a los otros dos. Sin embargo, Sadan-Yupanqui (2021), Duran-Seguel et al. (2019) reportaron que el estilo transformacional fue de mayor aceptación en su contexto (68,7% y 48%), y que según Crede et al. (2019) tiene una base en el compromiso y responsabilidad.

Es importante mencionar que Jimenez-López et al. (2020) manifestaron que el estilo transformacional es el que debería predominar en las organizaciones, pues según su reporte es el más predominante en América latina y Europa. Además, de la evidente influencia de este estilo particular de liderazgo en el desempeño de las actividades, según Rovira (2020) y Rozo-Sánchez et al. (2019).

Un punto adicional es el de Álvarez et al. (2018) quien reportó que la puntuación más alta en entre sus participantes fue el valor de 80 (transformacional) muy cercana a la obtenida, equivalente a 77 (transformacional), lo que sugiere la existencia de un componente desequilibrante entre los tres estilos categorizados.

Si bien es cierto el estilo transaccional, basado en el “deber hacerlo”, según Crede et al. (2019) fue el percibido en nuestros participantes haciendo uso de la escala MLQ-6S adaptado (Avolio & Bass 1992, por Suárez-Caymayo, 2017) debemos hacer mención a Cruz-Urrutia (2022), Zúñiga-Alanya (2021), Ruiz-Chumpitaz (2019) quienes reportaron la percepción de características autoritarias y autocráticas de liderazgo, muy compatible a lo percibido en

nuestros resultados, pues además del “deber hacerlo” el estilo transaccional, contempla signos de obligatoriedad y contingencia, administrado por proceso de control del personal, bajo la dirección vertical a los colaboradores, según Crede et al. (2019).

Asimismo, Rovira (2020) reportó en su investigación que el 87,85% (n=35) de total presentó un estilo transformacional de liderazgo, el mismo que mantuvo una asociación en el desempeño de laboral, resultado distinto a lo obtenido en la investigación pues solo el 20,18% (n=44) percibió el estilo de liderazgo en cuestión. Evidenciando que, una proporción de los encuestados sostiene que la organización puede ser dirigida mediante el compromiso e identificación hacia los objetivos organizacionales, ligado a la comunicación y tolerancia (Crede et al., 2019).

Ahora bien, en función al clima laboral, del total de encuestados (n=218) el 80,73% (n=176) percibió un clima regular durante las actividades laborales, el cual involucra en cierta medida los indicadores de los sistemas interpersonal, individual y percepción hacia los directivos, mediante la escala EMCO (Gómez & Vicario 2008, citado en Navarro- Hinostraza, 2018), resultados similares a los reportado por Rovira (2020), Duran-Seguel et al. (2019) con 87,85% de aceptación en un ambiente de labores con influencia al estilo de liderazgo ejecutado.

Asimismo, nuestro reporte logró similitud en los resultados con los arrojados por Zúñiga-Alanya (2021) y Sadan-Yupanqui (2021) pues la percepción del 53,5% y 40% sujetos de estudio (la mayoría del total) estuvieron consignados en los puntajes de nivel intermedio, al igual que lo analizado en esta investigación 80,73% (n=40). Lo que representó que los indicadores de satisfacción, autonomía relaciones sociales entre los colaboradores y hacia los directivos lograron puntajes intermedios (68-106 puntos), (Gómez & Vicario 2008, citado en Navarro- Hinostraza, 2018).

Sin embargo, difirió con los reportes de Cruz-Urrutia (2022), Ruiz-Chumpitaz (2019), Cajja-Peláez (2021) en donde fue predominante los valores obtenidos del nivel superior de percepción del clima de labores correspondiente a 59,6%

(alto), 78% (destacado) y 87% (de acuerdo), respectivamente. Lo que manifestó que valores más altos en función a las características del constructo EMCO, (Gómez & Vicario 2008, citado en Navarro- Hinostroza, 2018) reflejó mejores condiciones de los factores desencadenantes del clima de labores óptimo para la organización.

El diseño de investigación transeccional (descriptivo) orientó a que los resultados fueran tomados en un solo momento (espacio-tiempo), según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018), limitando su seguimiento y plan de mejoramiento (de las variables abordadas). Además, el aporte se enmarca a resultados preliminares (Si se compara con estudios analíticos-descriptivos) (Cvetkovic et.al., 2021; Fajardo-Gutiérrez, 2017; Martínez et.al., 2017). Finalmente, proyectarse a ser realizado multisectorialmente (en conjunto a otros nosocomios, regiones y nación). Si bien es cierto, el muestreo fue probabilístico por estratos, ello amerita que las futuras investigaciones sobre estas características inherentes a las organizaciones deban considerar muestras más representativas en función al universo, según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018).

VI. CONCLUSIONES

1. Sí existió relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.
2. El personal de salud que predominó fue el femenino (74,77%), del grupo profesional de técnicos asistenciales (37,61%), de condición laboral contratado (46,33%) y con mayor tiempo laborando (60,09%).
3. El estilo de liderazgo que predominó en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022 fue el transaccional (74,31%).
4. El clima laboral en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022 fue regular (80,73%).

VII. RECOMENDACIONES

1. Sostenimiento de la relación establecida entre las variables abordadas con la implementación de futuras investigaciones que logren reforzar la asociación encontrada. Además, de garantizar la selección idónea del método investigativo a utilizar. Incliniéndose a estudios longitudinales, ambispectivos.
2. La asociación de las variables sociales y laborales debe ser un punto importante en la implementación de procesos investigativos, que garanticen su evaluación a través de estadísticos que permitan mediar categóricamente estas variables: regresiones líneas, además de análisis bivariados y multivariados.
3. Implementación de estrategias enfocadas en el mejoramiento de los estilos de liderazgo percibidos por los colaboradores. Teniendo en cuenta que el logro de los objetivos de la institución, con relación a las variables como clima, desempeño, y satisfacción van ligados a una dirección responsable y comunicativa.
4. Poner en marcha, un plan de mejora o contingencia para mejorar los indicadores del clima entre los colaboradores. Con la participación de sus directivos. La misma que de ser orientada por profesional capacitados: psicología organizacional, coaching, manejo de personal.

REFERENCIAS

- Albujar-Meño, M. E. & Tarrillo-Ysela, D. (2020). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional de la subregión de salud de Jaén, distrito Jaén provincia Jaén, región Cajamarca – 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6671>
- Alegre, T.M.A., Saavedra, E.F.C., Alfaro, C.E.R. & Sánchez, R.M.S. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante covid-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85107836942&origin=inward&txGid=8643d03cccc62b7d86f0bbb7ead7bf71>
- Alvarado Limayalla, D. A., Cafferatta Berrú, B. A. (2018). *Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres, Lima-Perú]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4679/alvarado_cafferatta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Antoniuk, L.; Gernego, L.; Dyba, V.; Polishchuk, Y.; Sybirianska, Y. (2017). Barriers and opportunities for hi-tech innovative small and medium enterprises development in the 4th industrial revolution era. *Probl. Perspect. Manag.*, 15, 100–113. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(4\).2017.09](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(4).2017.09)
- Baek, J.W. Quality management direction in the 4th Industrial Revolution. *Ind. Promot. Res.* 2020, 5, 1–13. <https://doi.org/10.3390/su14095154>
- Báscolo, E., Houghton, N., Del Riego, A. (2018). Lógicas de transformación de los sistemas de salud en América Latina y resultado en acceso y cobertura de salud. *Rev Panam Salud Publica.* 2018;42:e126. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.126>

- Cajja-Peláez, R. M (2021). *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63820/Cajja_PRMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calvo Fuentes, M. A., Ponce Ponce, C. N., & Juarez Lugo, K. C. (2020): Competitividad empresarial: una revisión teórica. *MPRA*, No. 107511. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107511/>
- Carrasco Gonzales, C. y Mesías Córdova, R. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa]. http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf
- Claros Vásquez, C. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI-Huacho en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3083/Carlos%20Orlando%20Claros%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crede, M., Jong, J., & Harms, P. (2019). The generalizability of transformational leadership across cultures: A meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 139-155. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0506>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(1), 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- De la Cruz-Urrutia, L. C. (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Horizontes*, 6(22): 135-146. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gLyb->

1_GZ28J:<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/articulo/view/410&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d>

Duran-Seguel, I. M., Gallegos, M. E., Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40 (40): 3. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>

Fajardo-Gutiérrez, A., *Medición en epidemiología: prevalencia, incidencia, riesgo, medidas de impacto. Rev Alerg*, 2017;64(1),109. <http://dx.doi.org/10.29262/ram.v64i1.252>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*. 25 (42): 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Mendoza-Torres, C. P. (2018). Las tres rutas de la investigación científica. En Mc Graw Hill educación (Ed.), *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ed., pp 2-23). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos de Campo en Gibraltar. *Gestión Joven*, 18, 183-195. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448202>

Jimenez-Lopez, A. F., Gómez, D., Rendón, J., Peláez, S. P. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1): 81-98. <https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>

Kolmogorov, A. (1933). Sulla determinazione empirica di una legge di distribuzione. *Giornale dell'Istituto Italiano degli Attuari*, 4:83–91. <https://www.scienceopen.com/document?vid=c3c08573-63b2-4153-a72e-97bd1b3663a0>

- Lee, M., & Ding, A. (2020). Comparing empowering, transformational, and transactional leadership on supervisory coaching and job performance: A multilevel perspective. *PsyCh journal*, 9(5), 668–681. <https://doi.org/10.1002/pchj.345>
- Li, X., Wang, W., Zhao, X., Zai, J., Zhao, Q., Li, Y., & Chaillon, A. (2020). Transmission dynamics and evolutionary history of 2019-nCoV. *Journal of medical virology*, 92(5), 501–511. <https://doi.org/10.1002/jmv.25701>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International nursing review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Lozano, C. J. (2017). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público – 2016. Lima, Perú. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6532>
- Mari, M., Alloubani, A., Alzaatreh, M., Abunab, H., Gonzales, A., & Almatari, M. (2018). International Nursing: Job Satisfaction Among Critical Care Nurses in a Governmental Hospital in Saudi Arabia. *Nursing administration quarterly*, 42(3), E1–E9. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000304>
- Martinez, B. A. F., Leotti, V. B., Silva, G. S., Nunes, L. N., Machado, G., Corbellini, L. G. (2017). Odds Ratio or Prevalence Ratio? An Overview of Reported Statistical Methods and Appropriateness of Interpretations in Cross-sectional Studies with Dichotomous Outcomes in Veterinary Medicine. *Front Vet Sci.*, 4:193. <http://dx.doi.org/10.3389/fvets.2017.00193>
- Martinez, B. A. F., Leotti, V. B., Silva, G. S., Nunes, L. N., Machado, G., Corbellini, L. G. (2017). Odds Ratio or Prevalence Ratio? An Overview of Reported Statistical Methods and Appropriateness of Interpretations in Cross-sectional Studies with Dichotomous Outcomes in Veterinary Medicine. *Front Vet Sci.*, 4:193. <http://dx.doi.org/10.3389/fvets.2017.00193>

- Masa'deh, R., Abdelkarim, D., Alrowwad, A., & Obeidat, B. (2019). The Role of Knowledge Management Infrastructure in Enhancing Job Satisfaction: A Developing Country Perspective. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management*, 14, 1–25. <https://doi.org/10.28945/4169>
- Mendoza Lujan, P.L. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliarias S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Disponible: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/MENDOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamilila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moreno-Casado, H., Leo, F. M., López-Gajardo, M. A., García-Calvo, T., Cuevas, R., & Sánchez-Oliva, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.2.425351>
- Navarro Hinojosa, A. D. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en trabajadores de una agencia de medios de Lima metropolitana.* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima -Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/69c97561-6b90-4c60-bcde-55df286d8238/content>
- Nguyen, H. B., Thomson, C., Jarjour, N. N., Dixon, A. E., Liesching, T. N., Schnapp, L. M., Madison, J. M., Murin, S., Glenny, R., Kaminski, N., & Leadership Working Group of the Association of Pulmonary, Critical Care, and Sleep Division Directors (2019). Leading Change and Negotiation Strategies for Division Leaders in Clinical Medicine. *Chest*, 156(6), 1246–1253. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2019.06.019>

- OMS. (2010). *Monitoring the building blocks of health systems: a handbook of indicators and their measurement strategies*. Geneva: World Health Organization. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/258734>
- Organización Mundial de la Salud. (January 28, 2020). Novel coronavirus (2019-nCoV) situation report-8. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situationreports/20200128-sitrep-8-ncov-cleared.pdf?sfvrsn=8b671ce5_2.
- Ozan, E., & Durgu, N. (2022). Being a health care professional in the ICU serving patients with covid-19: A qualitative study. *Heart & lung : the journal of critical care*, 57, 1–6. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.hrtlng.2022.07.011>
- Phelan, A. L., Katz, R., & Gostin, L. O. (2020). The Novel Coronavirus Originating in Wuhan, China: Challenges for Global Health Governance. *JAMA*, 323(8), 709–710. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.1097>
- Pilligua Lucas, C. F, Arteaga Ureta., F.M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud [Leadership and strategic management in health systems based on primary health care]. *Revista panamericana de salud publica = Pan American journal of public health*, 44, e124. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Rea Dionicio, N. (2020). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la evaluación del desempeño de la I.E. Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca-2018[Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4028/NADIA%20BEATRIZ%20REA%20DIONICIO.pdf?sequence>

Rovira Jurado, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>

Rozo-Sánchez, A. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-68. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/543>

Ruiz-Chumpitaz, K. W. (2019). *Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas, Lima Perú]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sadan-Yupanqui, R. C (2021). *Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59282/Rojas_CSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sadhanala, V., Wang, X., Ramdas, A., Tibshirani, R.J. (2019). A Higher-Order Kolmogorov-Smirnov Test. *arXiv*, 1903.10083v1. <https://www.cs.cmu.edu/~vsadhana/papers/hks.pdf>

Singu, S., Acharya, A., Challagundla, K., & Byrareddy, S. N. (2020). Impact of Social Determinants of Health on the Emerging COVID-19 Pandemic in the United States. *Frontiers in public health*, 8, 406. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00406>

Stolarz Paula. (2020). *El liderazgo y su impacto en el clima organizacional*. <https://blog.pdainternacional.net/blog/2020/02/26/el-liderazgo-y-su-impacto-en-el-clima-organizacional/>

- Stoller J. K. (2021). Change: Leadership Essentials for Chest Medicine Professionals. *Chest*, 159(4), 1559–1566.
<https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.094>
- Stoller J. K. (2021). Emotional Intelligence: Leadership Essentials for Chest Medicine Professionals. *Chest*, 159(5), 1942–1948.
<https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.093>
- Suárez-Caymayo, C. C. (2017). *Estudio del liderazgo en Ecuador a partir de la validación del cuestionario multifactorial de liderazgo* [Tesis de maestro, Escuela Politécnica Nacional, Ecuador].
<https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17231>
- Zuñiga-Alanya, R M. (2017). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Concepción* [Tesis de maestro, Universidad Nacional del Centro del Perú].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6954/T010_20443872_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo n°1. Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición
Estilos de liderazgo	Capacidad importante dentro de manejo empresarial y organizacional, independiente del sector: Liderazgo, considerado como la capacidad que una persona (líder) posee para ejercer guía a otras, involucrando conocer cómo se identifica, cómo actúa, según Chiavenato (2009, citado en Mendoza, 2021).	Puntaje total del resultado obtenido, por cada dimensión, al administrar el Instrumento,	Liderazgo transformacional	Sobre decir a las personas que me rodean qué pueden hacer si quieren ser reconocidos por su trabajo	1-8	Ordinal: Modelo conceptual de Likert Opciones de respuesta: (4) frecuentemente (3) casi frecuente (2) a veces (1) de vez en cuando (0) poco frecuente
				Sobre proporcionar formas innovadoras sobre lo que podemos hacer		
				Sobre facilitar a las personas que me rodean nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes		
				Sobre hacer saber a las personas que me rodean cómo están haciendo su trabajo		
				Sobre decir a las personas que me rodean sobre los estándares que deben		

				alcanzar para poder cumplir su trabajo			
				Sobre hacer que las personas que me rodean piensen ideas que nunca se cuestionaron anteriormente			
				Sobre ayudar a las personas que me rodean a darle significado a su trabajo			
				Sobre ayudar a otros a desarrollarse			
			Liderazgo Transaccional	Sobre sentir satisfecho cuando las personas que me rodean alcanzan los estándares propuestos	9-12		
				Sobre la confianza plenamente en mí			
				Sobre felicitar los logros que alcanzan las personas que me rodean			
				Sobre el orgullo que sienten las personas a que las asocie o vinculen conmigo.			
			Liderazgo Laissez-faire	Sobre estar bien para mí que las personas que me rodean hagan lo que quieran	13-16		

				Sobre pedir a las personas que me rodean que realicen únicamente lo esencial		
				Sobre sentirse cómodo al dejar que las personas que me rodean realicen su trabajo de la misma manera en que siempre lo han hecho		
				Sobre en cuanto las cosas estén yendo bien, trato de no cambiar nada		
Clima laboral	El poder tener el establecimiento de la satisfacción laboral en un tiempo determinado, según Lufatt (2015, citado en Ruiz-Chumpitaz, 2018),	Puntaje obtenido a la aplicación del instrumento,	Sistema individual	Satisfacción y la autonomía en el trabajo	1-7	Ordinal: Modelo conceptual de Likert Opciones de respuesta: (5) siempre (4) casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca
			Sistema interpersonal	Relaciones sociales, unión y soporte	8-14	
			Sistema organizacional	Percepción hacia los funcionarios, directivos	15-29	

Anexo n°2. Matriz de consistencia

TÍTULO: “Estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo”					
OBJETIVOS	PROBLEMA	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>OBJETIVO GENERAL: determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p>	<p>PREGUNTA GENERAL: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?</p> <p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS: ¿Cuáles son las características sociolaborales del</p>	<p>H₁: Sí existe relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022</p> <p>H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y clima</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: descriptivo, correlacional, transversal, no experimental</p>	<p>POBLACIÓN: 510 participantes</p> <p>MUESTRA: Muestra poblacional: 218</p> <p>Muestreo probabilístico estratificado</p>	<p>Cuestionario multifactorial de liderazgo versión MLQ-6S adaptado, con diseño y validación de contenido e interna (en estructura) por Avolio & Bass (1992 citado, adaptado y traducido por Suárez-Caymayo, 2017).</p> <p>Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), con diseño y</p>

<p>Caracterizar al personal de salud de un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022</p> <p>Identificar la percepción de los estilos de liderazgo en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022</p> <p>Identificar el clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022</p>	<p>personal de salud de un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?</p> <p>¿Cuáles son los estilos de liderazgo percibido en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?</p> <p>¿Cuál es el clima organizacional percibido en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022?</p>	<p>organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo 2022.</p>			<p>validación del reactivo por Gómez y Vicario (2008, citado en Navarro- Hinostroza, 2018).</p>
---	--	---	--	--	---

Anexo n°3. Estratificación de la población

Estratificación de la población

	Población
Grupo profesional	N
Médicos Cirujanos	121
Licenciadas (os) en enfermería	157
Cirujanos (as) Dentistas	3
Químicos (as) Farmacéuticos	10
Licenciadas (s) en Obstetricia	27
Técnicos (as) asistenciales	192
Total	510

Nota: La Tabla describe la estratificación de la población, según el grupo profesional.

Anexo n°4. Cálculo del tamaño de la muestra

Estratificación de la muestra

Estrato	Grupo profesional	n	Razón	Muestra
1	Médicos Cirujanos	121	23,7%	52
2	Licenciadas (os) en enfermería	157	30,8%	67
3	Cirujanos (as) Dentistas	3	0,6%	1
4	Químicos (as) Farmacéuticos	10	2,0%	4
5	Licenciadas (s) en Obstetricia	27	5,3%	12
6	Técnicos (as) asistenciales	192	37,6%	82
	Total	510	100.0%	218

Nota: Se describe la estratificación de la muestra, según el grupo profesional. Fuente: elaboración propia (2022)

Anexo n°5. Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos para medir estilos de liderazgo y clima organizacional

Técnica de recolección: encuesta

Instrumento de recolección:

Cuestionario multifactorial de liderazgo versión MLQ-6S adaptado

Diseño y validación:

Avolio & Bass (1992 citado, adaptado y traducido por Suárez-Caymayo, 2017)

I. Datos socioeducativos

a. Edad (años cumplidos):

b. Género:

i. Masculino

ii. Femenino

c. Grupo profesional:

i. Técnico (a)

ii. Enfermero (a)

iii. Odontólogo (a)

iv. Obstetra

v. Médico

vi. Otro:

d. Condición laboral:

i. Nombrado

ii. Contratado

iii. CAS

e. Tiempo en la Institución:

i. <3 años

ii. De 3 a 5
años

iii. >5 años

II. Estilos de Liderazgo

N°	CUESTIONARIO	Opciones de respuesta:				
		0	1	2	3	4
		(4) frecuentemente (3) casi frecuente (2) a veces (1) de vez en cuando (0) poco frecuente				
1	Digo a las personas que me rodean qué pueden hacer si quieren ser reconocidos por su trabajo					
2	Proporciono formas innovadoras sobre lo que podemos hacer					
3	Facilito a las personas que me rodean nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes					
4	Hago saber a las personas que me rodean cómo están haciendo su trabajo					
5	Digo a las personas que me rodean sobre los estándares que deben alcanzar para poder cumplir su trabajo					
6	Hago que las personas que me rodean piensen ideas que nunca se cuestionaron anteriormente					
7	Ayudo a las personas que me rodean a darle significado a su trabajo					
8	Ayudo a otros a desarrollarse					
9	Me siento satisfecho cuando las personas que me rodean alcanzan los estándares propuestos					
10	Las personas que me rodean confían plenamente en mí					
11	Felicito sobre los logros que alcanzan las personas que me rodean					
12	Las personas que me rodean se sienten orgullosas que se las asocie o vinculen conmigo.					
13	Están bien para mí que las personas que me rodean hagan lo que quieran					
14	Pido a las personas que me rodean que realicen únicamente lo esencial					
15	Me siento cómodo al dejar que las personas que me rodean realicen su trabajo de la misma manera en que siempre lo han hecho					
16	En cuanto las cosas estén yendo bien, trato de no cambiar nada					

III. Clima organizacional

Técnica de recolección encuesta

Instrumento de recolección: Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)

Diseño y validación: Gómez y Vicario (2008, citado en Navarro- Hinostraza, 2018)

N°	CUESTIONARIO	Opciones de respuesta:				
		1	2	3	4	5
1	Los colaboradores se sienten satisfechos con sus actividades.					
2	Los colaboradores se sienten realizados en su trabajo.					
3	Dentro de la organización los colaboradores disfrutan realizando sus actividades.					
4	Los colaboradores realizan con desagrado sus actividades.					
5	Los colaboradores tienen la libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
6	Cada colaborador es libre de elegir como solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
7	A cada colaborador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.					
8	Los colaboradores se llevan bien entre ellos.					
9	En la organización hay compañerismo entre los colaboradores					
10	Existe confianza entre los colaboradores para conversar cualquier tipo de problema.					
11	Cuando se incorpora alguien nuevo a la organización, los colaboradores de inmediato lo integran al equipo.					
12	Los colaboradores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13	Los colaboradores unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					
15	El jefe trata a su equipo de la manera más humana posible					
16	El trato de los jefes hacia su equipo es con respeto.					

17	Los jefes brindan apoyo a su equipo en la realización de sus actividades, cuando lo requieren.					
18	El jefe trata con indiferencia a su equipo.					
19	Dentro de la organización el jefe trata a los colaboradores de manera deshumanizada.					
20	La organización emplea incentivos para que los colaboradores realicen mejor sus actividades.					
21	Todos los colaboradores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
22	La organización otorga estímulos a los colaboradores para mejorar su desempeño.					
23	Existen distintas formas de recompensar a los colaboradores					
24	Cada colaborador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25	A los colaboradores les agrada realizar sus actividades.					
26	Los colaboradores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
28	En la organización todos los colaboradores reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas					
29	Al jefe se le dificulta guiar a su equipo para que estos cumplan con los objetivos de la organización.					

Anexo n°6. Ficha técnica de los instrumentos de recolección

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario Multifactorial de Liderazgo versión MLQ-6S adaptado			
Autor	Bernard Bass, Bruce Avolio y Dong Jung			
Año	1992 (citado en Suárez-Caymayo, 2017)			
Traducción y adaptación	Suárez Caymayo, Paolo César			
Lugar y Año	Ecuador, 2017			
Procedencia	Estados Unidos de América			
Administración	Individual o Colectiva/Formato físico o colectivo			
Duración de la prueba	20 minutos en formato físico. 10 minutos en formato digital			
Grupos de aplicación	Trabajadores con relación laboral dependiente			
Calificación	Digital			
Significación	Componentes dimensionales Liderazgo transformacional, transaccional y Laissez-faire			
Usos	Diagnóstico organizacional			
Muestra Tipificación	536 colaboradores con dependencia laboral de ciudades ecuatorianas.			
Baremos	Baremos percentilares por factores socio-económicos			
URL	https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17231			
Estadístico de consistencia interna y poder discriminativo de los items	,722	,653	,689	,734
	,703	,652	,637	,721
	,696	,631	,635	,641
	,695	,577	,583	,596
Media de adecuación de Kaiser Meyer y Test De Barlett	,896 y 2788,189			

Ficha técnica

Nombre	Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)
Autor	Gómez Maldonado, Anabell & Vicario Ocampo, Marco Antonio
Año	2008 (citado en Navarro- Hinostraza, 2018)
Procedencia	México
Administración	Individual o Colectiva/Formato físico o colectivo
Duración de la prueba	20 minutos en formato físico. 10 minutos en formato digital
Grupos de aplicación	Trabajadores con relación laboral dependiente
Calificación	Digital
Significación	Componentes dimensionales Sistema individual, interpersonal y organizacional
Usos	Diagnóstico organizacional
Muestra Tipificación	850 colaboradores con dependencia laboral del área metropolitana de México.
Baremos	Baremos percentilares por factores socio-económicos
URL	https://repositorio.unam.mx/contenidos/clima-organizacional-conceptualizacion-y-propuesta-de-una-escala-268453?c=B2ZDR8&d=false&q=Vicario&i=1&v=1&t=search_0&as=0
Estadístico de consistencia interna V de Aiken	1.0
Media de adecuación de Kaiser Meyer y Test De Barlett	0,941 y altamente significativo, respectivamente.

Anexo n°7. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Estimado colaborador (a), se le invita a participar de la siguiente encuesta, en caso acepte, deberá llenar una ficha de datos y completar los siguientes ítems, respondiendo a todas las preguntas con honestidad y seriedad. Es importante señalar que no existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación.

Cabe resaltar que su participación es estrictamente voluntaria, y que la información obtenida será de carácter anónimo. Los datos obtenidos se emplearán para propósitos investigativos, teniendo como objetivo general el presente estudio: relacionar los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo.

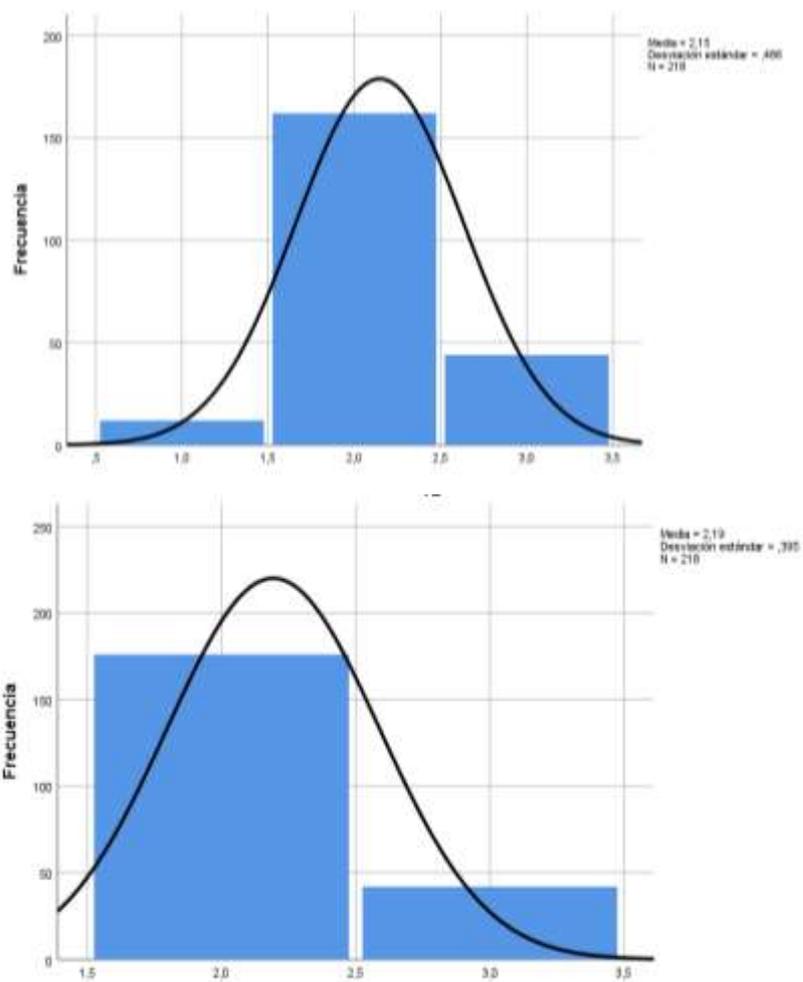
Si usted está de acuerdo con lo mencionado, puede continuar con la resolución del formulario:

Sí acepto

No acepto

Anexo n°8 Normalidad de la muestra

Análisis de normalidad, según estadístico Kolmogorov-Smirnov



Nota: El gráfico evidencia el análisis de la normalidad en las variables de estudio (V1: Estilos de liderazgo y V2: Clima Organizacional) mediante el Test de K-S. Fuente: Elaboración propia (2022).



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GALVEZ DIAZ NORMA DEL CARMEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo", cuyo autor es BAZAN CHERO MILAGRITOS DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 21 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GALVEZ DIAZ NORMA DEL CARMEN DNI: 17450252 ORCID: 0000-0002- 6975- 0972	Firmado electrónicamente por: GDIANZNC el 16-01- 2023 09:47:57

Código documento Trilce: TRI - 0498262