



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los
Usuarios Internos del Centro de Salud Bellavista Nanay,
Distrito de Punchana, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORES:

Br. Heiter Valderrama Sandoval.

Br. Jacobo Michel Díaz Yumbato.

ASESORA:

Dra. Nélide Valencia Coral.

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de Salud

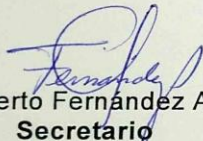
PERÚ – 2018

SUSTENTACIÓN DE TESIS


JURADO DE TESIS



**Dra. Doris Vela Valles
Presidenta del Jurado**



**Mg. Gilberto Fernández Arica
Secretario**



**Dra. Nérida Valencia Coral
Vocal**



**Dra. Nérida Valencia Coral.
Asesor**

DEDICATORIA

**A Dios todo poderoso
y a nuestras familias
quienes nos apoyaron
durante todo este
proceso.**

AGRADECIMIENTO

- A la Dra. Nélide Valencia Coral, por su enseñanza y apoyo en el desarrollo de nuestra tesis.
- A todos nuestros profesores de la Maestría de la Universidad César Vallejo, que en diferentes medidas e interés nos dieron sus enseñanzas para lograr realizarnos profesionalmente en ésta nueva etapa de nuestra vida.
- Al personal del Centro de Salud de Bellavista Nanay, que nos brindaron su apoyo incondicional en la recolección de información y ejecución de nuestro instrumento para desarrollar nuestra tesis.
- A nuestros compañeros de estudio de la maestría por mostrarnos amistad y comprensión durante nuestros estudios.

PRESENTACIÓN

Estimados miembros del Jurado, les presentamos la Tesis denominada **“Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Usuarios Internos en el Centro de Salud Bellavista Nanay, Distrito de Punchana, 2018”**, con el propósito de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del Centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado académico de Magíster.

A la espera de cumplir las exigencias de aprobación.

Los autores

Br. Heiter Valderrama Sandoval y Br. Jacobo Michel Díaz Yumbato.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESÚMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	01
1.1 Realidad problemática	01
1.2 Trabajos previos	02
1.3 Teorías relacionadas al tema	09
1.4 Formulación del problema	17
1.5 Justificación del estudio	17
1.6 Hipótesis	18
1.7 Objetivos	18
II. MÉTODO	19
2.1 Diseño de la investigación	19
2.2 Variables y operacionalización	20
2.3 Población y muestra	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5 Métodos de análisis de datos	25
2.6 Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	43

V.	CONCLUSIONES	45
VI.	RECOMENDACIONES	46
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
	ANEXOS	51
Anexo 01	Instrumento de recolección de datos	52
Anexo 02	Validación y confiabilidad	59
	Anexo 02 – A Validación	59
	Anexo 02 – B Confiabilidad	62
Anexo 03	Matriz de consistencia	65
Anexo 04	Autorización del centro de salud	68
Anexo 05	Acta de aprobación de originalidad	69
Anexo 06	Reporte turnitin	70

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag
Tabla 01. Análisis del Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	27
Tabla 02. Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	29
Tabla 03. Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo a la edad.	30
Tabla 04. Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo al sexo.	32
Tabla 05. Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo al grado de instrucción.	34
Tabla 06. Análisis del Clima Organizacional percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	36
Tabla 07. Clima Organizacional percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	38
Tabla 08. Relación entre el Liderazgo Directivo y Clima Organizacional del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	40
Tabla 09. Correlación de chi- cuadrado de Pearson.	41
Tabla 10. Coeficiente de correlación Rho Spearman entre el Liderazgo Directivo y Clima Organizacional.	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pag
Gráfico 01. Porcentaje del Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	28
Gráfico 02. Porcentaje de encuestados sobre el Liderazgo Directivo en el centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	29
Gráfico 03. Datos porcentuales del Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo a la edad.	31
Gráfico 04. Datos porcentuales del Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018, de acuerdo al sexo.	33
Gráfico 05. Porcentaje del Liderazgo Directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo al grado de instrucción.	35
Gráfico 06. Datos porcentuales del Clima Organizacional percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	37
Gráfico 07. Porcentaje del Clima Organizacional percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.	39

RESÚMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

El estudio realizado fue de tipo no experimental y el diseño fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 94 usuarios internos del centro de salud de Bellavista Nanay. La técnica que se empleó para la presente investigación es la encuesta, que permitió recolectar los datos para ambas variables mediante la aplicación de un cuestionario, el cual fue validado a través del juicio de expertos y la confiabilidad se hizo aplicando una prueba piloto mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Los principales resultados que se obtuvieron en cuanto al liderazgo directivo, encontramos que el 60.6% percibieron que el directivo tiene estilo de liderazgo liberal y 39.4% de los encuestados percibieron un estilo democrático. Con respecto al clima organizacional, encontramos que el 75.5% indicaron que el clima organizacional es bueno, el 17.0% indicaron que es muy bueno y el 7.4% que es regular.

Se aplicó la prueba estadística no paramétrica de la chi Cuadrado (X^2), con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, con $g.l= 9$, cuyo valor en la tabla de libre distribución de la Chi cuadrada es de $X^2_t = 16,919$, esto para determinar la correlación de la variables en estudio.

Se concluyó que existe una alta relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del Centro de Salud Bellavista Nanay.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima organizacional, estilos de liderazgo.

ABSTRACT

The main objective of this research was "to determine the relationship between management leadership and the organizational climate perceived by internal users from Bellavista Nanay health center in Punchana district, 2018.

The study was non-experimental and the design was descriptive correlational. The sample consisted of 94 internal users from Bellavista Nanay health center. The technique used for the current research, which acquired the data for the variables through the application of a questionnaire, which was validated through time and the reliability of it, made a pilot test using the alpha of Cronbach test.

The main results were obtained in terms of leadership, found that 60.6% perceived that the manager has a liberal leadership style and 39.4% of respondents perceived a Democratic style. Regarding the organizational climate, 75.5% indicated that the climate is good, 17.0% indicated that it is very good and 7.4% that it is fair.

The nonparametric statistical test of the Chi(X²) was applied, with a level of significance $\alpha = 0.05$, with g.l=9, whose value in the Table of free distribution of the square of X²t = 16.919, this to determine the correlation of the variables under study.

It was concluded that there is a high relationship between the managerial leadership and the organizational climate perceived by the internal users of the Bellavista Nanay health center.

Keywords: Executive leadership, organizational climate, leadership styles.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El sector salud carece de liderazgo y un buen clima organizacional, el tema de salud es primordial y el más delicado de todos ya que la población necesita sentirse protegida, y para lograr todo esto hace falta una estructura organizacional, eficiente, moderna, eficaz y beneficiosa teniendo como base el perfeccionamiento del potencial humano.

El liderazgo directivo en el centro de salud Bellavista Nanay tiene la responsabilidad de cumplir diferentes objetivos y metas encargadas por la dirección regional de salud y el gerente debe resaltar en la consecución de un clima organizacional que contribuya y promueva a la perdurabilidad en la organización.

Los esfuerzos que realiza la organización de Bellavista Nanay para afrontar las situaciones, se ha vuelto en un desafío para la directiva, la cual debe asumir un estilo de liderazgo que pueda fortalecer y mantener los lazos con las organizaciones libres de mediocridad, para crear un clima laboral adecuado.

Las diferentes herramientas de medición del clima organizacional sirven para mostrar las carencias de los empleados en su relación con la institución de salud, que les produce satisfacción e insatisfacción.

Comprender el aspecto organizacional es una prioridad de los profesionales, las cuales tienen responsabilidades, encargadas de conducir grupos y logística de la sociedad, para la utilización eficaz de recursos donde prime la calidad.

Por tal motivo la presente investigación buscó establecer qué tipo de liderazgo es practicado por el directivo y de qué forma se relaciona con el clima organizacional en el centro de salud.

1.2 Trabajos Previos:

Internacional

Agudelo et al (2017). Caracterizó el ambiente laboral apreciado por el personal asistencial y administrativo en un centro hospitalario de Quindío-Colombia. Hicieron un trabajo cuantitativo - correlacional, para medir el ambiente laboral de un hospital en 12 dimensiones. La población fue conformada por 114 trabajadores. Los resultados mostraron un promedio de 69,81 y 3, 89 como calificación, resultando un nivel medio para ambiente laboral. Fue acreditada una relación con significancia del ambiente laboral y dimensión de relaciones interpersonales y de esta última con la coordinación externa.

Concluyeron en que la interacción amical es de importancia para el trabajador; así mismo se otorgó relevancia a las relaciones interpersonales, lo que se puede interpretar como el valor que el empleado le concede al liderazgo participativo para percibir el ambiente laboral. ¹

Manosalvas et al. (2015). Realizó un análisis cuantitativo riguroso. El fin primordial fue incrementar el valor a la resultante descriptiva encontrada en investigaciones con similitud, para luego plantear un esquema estándar hacia otros organismos. La población de estudio lo conformaron los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas, de diversos servicios. El clima organizacional fue medido por 7 dimensiones y la satisfacción laboral se midió a través de 5 dimensiones.

Obtuvieron valores del Chi cuadrado = 7596,014, $p < 0.01$; el valor GFI fue 0,359 y el valor de AGFI fue 0,320; valores por debajo de lo que se pretendía obtener. El valor de RMSEA fue 0,116; valor mayor a lo deseado para tener un buen ajuste. Este modelo de medida no tuvo un buen ajuste con los datos; los ítems planteados no representaron apropiadamente a los constructos, pero son significativos.

El segundo modelo tampoco presentó un buen ajuste, no obstante son superiores los índices AGFI, GFI y RMSEA del 1er modelo ensayado, orientando el análisis al 2do modelo, en relación al modelo estructural, consiguieron una significativa correlación ($p < 0,01$) de 0,586 entre los constructos de clima organizacional y satisfacción laboral. Concluyendo que los modelos de medición del clima organizacional consiguen utilizarse para crear esquemas para una gestión eficiente de la capacidad humana en estos organismos. ²

Vera y Col (2014). En su estudio evaluaron la percepción del ambiente laboral de enfermería desde la perspectiva del enfermero/a asistencial.

Realizaron la recolección de datos a través de la aplicación del instrumento encuesta de clima organizacional. Se reflejó la satisfacción de las especialidades donde cumplen roles las enfermeras y el perfil de la enfermera jefe.

Además dejaron ver el descontento en cuanto a las instalaciones, capacitaciones, desigualdad en el salario y beneficios económicos adicionales al salario. El ambiente laboral en forma general fue positivo en el 76% de los hospitales regionales. ³

Omalayo B (2012). Estudió los estilos de liderazgo y clima organizacional como determinantes para participación laboral y bienestar laboral en empleados de instituciones terciarias en el estado de Ekiti, Nigeria.

Un total de 300 empleados procedentes de tres instituciones educativas en el estado de Ekiti participaron en el estudio. Estaban compuestos por 150 hombres y 150 mujeres; utilizaron cuatro instrumentos de investigación para recopilar datos y respuestas de los participantes. Los instrumentos de investigación son el Supervisorory Behavior Description Questionnaire (SBDQ), Job Involvement Scale (JI). Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) e Índice de Reacción Organizacional (IQR).

Los resultados mostraron que los estilos de liderazgo y el clima organizacional tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral; además influencia significativamente en la participación laboral. En el mismo sentido, se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional; entre la satisfacción laboral y la participación laboral; y entre clima organizacional y participación laboral.

Sin embargo, no hubo una relación significativa entre la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo; y entre la participación en el trabajo y los estilos de liderazgo. No hubo diferencias significativas entre la participación en el trabajo y los estilos de liderazgo, y no existió ninguna entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral. ⁴

Rueda R (2012). Buscó determinar la relación existente entre las percepciones sobre maneras de liderazgo y clima laboral, realizó dos análisis: descriptivo y correlacional, para ello utilizó como muestra 53 funcionarios del área administrativa y utilizó los instrumentos CELIDS y la EDCO para la recolección de datos.

Como resultado obtuvo que la percepción de la manera de liderazgo y del clima organizacional tiene magnitud de 6, y es una relación alta según el r de Pearson, siendo el liderazgo organizacional que representa mayor correlación con las dimensiones del clima organizacional con un $r=702$, con un p valor de 000 con una significancia al 100% que es muy alta y positiva para la administración. Concluyó que existe una buena percepción de las funciones del área administrativa, ya que un gran porcentaje de los entrevistados dio un alto valor en las entrevistas.⁵

Nacional

Espinoza P (2017). Determinó si el ambiente de trabajo y el liderazgo ayudan a predecir el desempeño docente. Su muestra fue un total de 60 personas entre docentes y directivos, recolectaron sus datos mediante un test de liderazgo para medir el ambiente de trabajo y rendimiento del docente.

Obtuvo como resultado que el ambiente de trabajo ayuda a predecir el rendimiento del docente (8.97%), encontrándose una relación inversa entre ambas variables ($p < 0.10$). En cuanto al liderazgo transformacional menciona que es indicador del desempeño docente (19.29%), y muestra relación entre ambas ($p < 0.01$). Concluye que el clima organizacional y liderazgo transformacional son predictores del desempeño docente. ⁶

León M (2017). En su trabajo buscó relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral.

Para este estudio tuvo como muestra 98 trabajadores administrativos de un hospital y se aplicó las encuestas para estudiar las variables, en dos cuestionarios, con 23 preguntas para estudiar la 1ra variable y 21 preguntas para estudiar la 2da. Previamente las variables obtuvieron un alfa de Cronbach = 0.924 para el clima y 0.907 para desempeño.

Estos resultados arrojaron un clima organizacional con un nivel regular, representado por un 43.9% en cuanto a la evaluación a los administrativos. En cuanto al desempeño laboral, fue catalogada como regular con un porcentaje del 39.8%. Además se obtuvo como coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.792, y se demostró relación entre las variables estudiadas. ⁷

León A (2015). Realizó un estudio correlacional causal no experimental sobre el ambiente de trabajo y su relación con el estilo del liderazgo realizado en la ciudad de Lima, cuya muestra lo conformaron 27 personas entre docentes y administrativos de una I.E. Para recolectar sus datos se confeccionó dos cuestionarios que constaba de 2 aspectos: relaciones interpersonales y/o intrapersonales, inteligencia emocional y modo gerencial, además liderazgo del directivo, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del directivo, comunicación y trabajo en la población.

Para este estudio fue formulada como hipótesis: el ambiente de trabajo tiene relación con el tipo de liderazgo del directivo. Al aplicar la fórmula Pearson se encontró una correlación = 0,912 y el p valor es de 0,000; nivel muy alto

además se determinó un nivel de significancia del 95%, con lo que se probó la hipótesis. ⁸

Arias W y col (2014). Pretendieron valorar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral; para ello utilizaron un diseño correlacional y tomaron como muestra a empleados de una pequeña empresa privada la cual estuvo conformada por varones (25) y mujeres (20) entre 18 a 47 años. Formación técnica superior (31,1%), universitarios (68,9%). Trabajan en la parte administrativa (31,1%), ventas (17,8%) y operaciones (51,1%). Se utilizó la escala de confort de Warr, Cook y Wall y el perfil organizacional de Liker.

Se demostró relaciones moderadas no significativas entre estas variables, lo contrario se muestra entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento donde existe una relación más fuerte y significativa con el confort laboral. También, hallaron diferencias entre hombres y mujeres, grado de instrucción y lugar de trabajo de aquellos que fueron sometidos a evaluación. Llegaron a la conclusión que el área laboral se relaciona con el confort laboral moderadamente. ⁹

Campos L (2012). Hizo una investigación sobre el liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa en la ciudad de Lima, participaron de dicho estudio 50 docentes, 30 padres de familia, además de 20 estudiantes de la institución. En este estudio se midió las dimensiones del liderazgo dentro de las que comprendían el estilo autocrático, democrático y liberal; además se aplicó una encuesta para calcular el ambiente de trabajo que incluía dimensiones como el de la identidad, integración y motivación dentro de la institución.

En relación a las dimensiones de liderazgo por parte del director, los docentes percibieron que el tipo de liderazgo que predomina es el democrático, alcanzando valores promedios de 53,68 y desviación estándar de 8,047. De igual forma, los padres percibieron una conducta en esta clase de liderazgo con valores altos, con media de 53,03 y la desviación estándar de 5,672. En cuanto al alumnado el tipo de liderazgo percibido que más

predominó fue el democrático, con valores promedios de 52,55 y la desviación estándar de 3,605.

Con relación al clima organizacional por parte de los docentes, obtuvieron valores promedios, la media = 22,12 y Desv. Est. = 6,091, datos que mostrarían la percepción de un bajo ambiente de trabajo. En cuanto a los papás, la media =23,45 y la estándar = 6,916, datos que mostrarían que los papás observan un bajo ambiente laboral; así mismo los alumnos dieron una media = 24,45 y una estándar = 5,916, indicativo de un bajo ambiente laboral.

Para concluir se obtuvieron resultados a través de la prueba Chi cuadrado, donde se estableció una relación significativa del liderazgo directivo y clima organizacional con valores de 12,58 ($p < ,01$) y un grado de relación (r_f) de 0,59.¹⁰

Local

Paredes y Col (2016). El estudio tuvo como objetivo identificar las clases de liderazgo y explicar el clima organizacional y comprobar la concordancia entre las clases de liderazgo directivo con el ambiente del trabajo. Utilizó la técnica de la encuesta. Los principales resultados que obtuvo son: de los docentes y administrativos encuestados de la I.E. Padre Nicolás Giner que participaron en el estudio, 34.0% que opina que el liderazgo directivo y el ambiente de trabajo es bueno; asimismo 28,0% opina que es regular. Se concluyó que el estilo de liderazgo del directivo es buena, con 54% de aceptación y el clima organizacional es considerado bueno con 52% por los docentes y administrativos.¹¹

Arévalo V (2015). La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación del liderazgo directivo y su vínculo con el rendimiento. Para lo cual se planteó como hipótesis la relación entre el liderazgo directivo y rendimiento laboral. La muestra de la investigación fue de 21 empleados del hotel. El tipo de investigación es no experimental de diseño descriptivo correlacional.¹²

Los resultados con respecto al liderazgo directivo indicaron que un 48% de los trabajadores manifestaron que casi siempre el directivo muestra carácter para hacerse respetar; otros 29% de los colaboradores, manifestaron que solo a veces suele mostrarse amigable con todos los colaboradores, mientras que el 14% manifiestan que el personal directivo casi nunca entabla relaciones con los clientes.

Por último, un 10% de encuestados considera que los directivos del hotel Europa siempre muestran características personales como una personalidad motivadora, expresar un trato amigable, mostrar preocupación y siempre buscan beneficiar a los trabajadores. ¹²

Vásquez R y Vela P (2012). En su investigación estudiaron el liderazgo directivo y el clima organizacional; la población de estudio lo conformaron 100 empleados de la clínica Ana Stahl, de la cual se tomó una muestra igual al 50% de dicha población, a quienes se aplicó un cuestionario en un solo momento. Referente a los resultados, el estilo que tiene mayor opinión sobre su eficiencia es el liberal, con el 60% de los encuestados que llegan a esta conclusión, en menor proporción se encuentra el estilo democrático, con el 52%, y con 44% se encuentra el estilo autoritario. ¹³

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo

El vocablo «líder» proviene del inglés leader, que significa, el que guía en el camino, el que va por delante, el que sabe motivar con el fin de alcanzar metas beneficiosas.¹⁴

“Se define liderazgo como aptitud de influencia en personas dirigidas hacia el logro de metas”.¹⁵

Por consiguiente el liderazgo es un don que poseen ciertas personas para influir en otras, sacando de estas todo el potencial para la obtención de resultados.¹⁶

“El liderazgo se presenta cuando una de las partes que conforma la relación decide seguir a otra, de tal forma que el seguido es convertido en líder”.¹⁷

Un buen liderazgo directivo puede proporcionarnos mecanismos suficientes para retener a los mejores trabajadores, lo cual se traducirá en eficiencia y rendimiento óptimo de nuestros servicios.¹⁸

El rol de un líder, ha sido protagónico en lo científico y académico con la aparición de nuevas propuestas y teorías de la organización. La nueva tendencia de liderazgo establece que las relaciones entre líderes y profesionales vayan en todos los sentidos, debido al protagonismo en la cultura colaborativa y en las tendencias de calidad que van incluyéndose en el sector salud.¹⁹

1.3.2 Teorías del Liderazgo

Existen varias teorías de liderazgo, de las cuales con el transcurrir de los años, se han venido realizando estudios. Dentro de estas podemos apreciar distintos enfoques.²⁰

Teoría de los Rasgos

Esta teoría se inició a partir de la teoría del gran hombre, donde se abordan ciertas peculiaridades denominadas rasgos, lo que resuelve quien puede ser líder. Esta teoría fundamenta que la personalidad de los miembros puede destacar diferencias propias de las personas. Los rasgos que definen a los líderes son: elevados niveles de energía, inteligencia, intuición y capacidad para predecir y convencer.

Años más tarde como consecuencia de todo este estudio, se llegó a la determinación que los líderes poseen disposiciones hacia los procesos y hacia las relaciones. Daft (2006) definió estos ideales analizados en la Universidad Estatal de Ohio como:

- Consideración: Comprensión del guía a los ideales y valores de las personas a su mando, creando un sentimiento recíproco.
- Estructura de Inicio: Grado donde el guía se encamina a trabajos y coordina acciones de las personas a su mando con un propósito.

Teoría del Comportamiento

Estas teorías estudian como el líder actúa respecto a sus seguidores. Estas investigaciones se enfocaron en lo hacer de los líderes.

Se presentan dos expresiones que pudieran considerarse como base de esta teoría para realizar un liderazgo efectivo:

- Aquel que divise un comportamiento apropiado, pudiera ser un gran guía.
- Es más factible adoptar conductas que atributos lo cual hace que el liderazgo sea alcanzable.

En esta perspectiva, hay dos comportamientos particulares que son utilizados por los líderes con sus subordinados: un liderazgo

autocrático que centra el dominio y ejerce poder de su posición y un liderazgo democrático, que encarga y fomenta la participación de otros.

Teoría de la Contingencia

Esta teoría posee su cimiento en la eficacia del liderazgo y la posición donde desarrolla sus funciones.

“Los tres principios de esta teoría son la relación entre líder y subordinados, la estructuración de las tareas y el poder que ejerce el líder”.

- Modelo de contingencia de Fiedler: Para reconocer la orientación de hacia las tareas y relaciones de los líderes.
- Modelo situacional de Hersey y Blanchard: Basada en las particularidades de los trabajadores para establecer la capacidad de la conducta del guía.

Teoría de la Influencia

El principal punto de vista es el liderazgo carismático. Sus principios son las virtudes y un carácter carismático. Hay mucha confianza del directivo hacia su persona, posee proyecciones amplias y precisas para lograr su propósito y se compromete fuertemente por cumplirlas.

El carácter carismático es un don, que hace que los subordinados se interesen y entusiasmen en el ámbito laboral, incrementando sus desempeños dentro de la entidad.

Teoría de las Relaciones

Se encuentran dos tendencias principales: el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional.

El liderazgo transaccional, se refiere cuando el directivo ofrece alguna recompensa que pueda satisfacer alguna necesidad a cambio del cumplimiento de objetivos y metas de una entidad.

El liderazgo transformacional, se refiere a la cumplir con los objetivos mediante la inspiración brindada por el directivo hacia su personal y no por castigos y recompensas.²⁰

1.3.3 Tipologías de Estilos de Liderazgo

La clasificación más usada de tipos de liderazgo es la que propuso Blake y Mouton (1964). Que basaron la autoridad dirigido a la tarea y orientado a las relaciones, generan cinco estilos diferentes.²¹

Estos estilos son: de tarea, club de campo, el empobrecido, punto medio, de equipo. A partir de este acercamiento se pensaba que los guías poseían estilos complementarios y básicos.

Reddin (1977) aumentó a esta clasificación una 3era dimensión, la eficacia. Ello trajo como resultado la instauración de 8 clases de estilos, en función de que el jefe calificara bajo o alto tres dimensiones en consideración (a la tarea, a las relaciones, eficacia).

A estos estilos se denomina el desertor (pocas relaciones / poca tarea / poca eficacia), el autócrata (poca relaciones / alta tarea / poca eficacia), el misionero (altas relaciones / poca tarea / poca eficacia), el comprometido (altas relaciones / alta tarea / poca eficacia), el burócrata (poca relaciones / poca tarea / alta eficacia), el autócrata benévolo (pocas relaciones alta tarea / alta eficacia), el de desarrollo (altas relaciones / poca tarea / alta eficacia), y el de ejecución (alta relaciones / alta tarea / alta eficacia).

De otro lado, Tannenbaum y Schmidt (1958) constituyeron las clases de estilos directivos, que giraban en torno del constante autocrático y democrático: el guía que anuncia el dictamen, el guía que hace consentir el dictamen, el guía que acepta sugerencias antes de tomar

una decisión , el guía cuyos dictámenes son socializados y el guía que encomienda tomar las decisiones.

Entre otras categorizaciones podemos acentuar la de Bradford y Cohen (1984) quienes categorizaron los estilos de los gerentes como especialista o técnico, guía y de desarrollo, y la de Leavitt (1986) quien reconoció 3 clases de gerentes categorizándolos en relación al énfasis, en la racionalidad y en el análisis cuantitativo.

Hay varios elementos que se relacionan con el liderazgo, entre ellos están la emergencia, la eficacia, las conductas, los estilos, la evaluación, pero evidentemente son características distintas del fenómeno llamado liderazgo.

Liderazgo Autoritario - Democrático

Lewin y cols. (1943) realizaron estudios experimentales de diferencia de estilos de liderazgo autoritario y democrático, en la cual el líder de estilo de liderazgo autoritario imponía que se tenía que hacer y no se perturbaba de las carencias de empoderamiento y progreso del grupo.

Mientras el líder democrático hacía partícipe de la toma de decisiones y se perturbaba por las carencias del grupo, de ese modo contribuir a decidir lo que se hacía.

Se realizaron otras investigaciones de diferencias entre estilo de liderazgo autocrático y democrático, donde la gran parte de estos se concentraron en cuatro aspectos las cuales coinciden con Bass (1990), donde destacan:

- 1) Si el líder hace partícipe la toma de decisiones.
- 2) Si los miembros del grupo son la preocupación primordial del líder.
- 3) Si se protege la distancia social.
- 4) Si se utilizan la sanción y la sujeción.

Estos son constituyentes que fijan que el líder utilice una manera de liderazgo autocrático o democrático.

En los estudios de Lewin y cols. Se comprobó que los resultados del liderazgo democrático eran más favorable que el liderazgo autocrático; pero, la evidencia acumulada en el paso de los años nos da resultados mezclados.

Con respecto a la forma de estilo liberal, concluyeron que dicho estilo de liderazgo estimulaba menor aplicación en el trabajo y era de peor eficacia que las formas autoritarias y democráticas. ²¹

1.3.4 Características de los Estilos del Liderazgo Directivo:

a. Estilo autoritario:

- Todas las tácticas las establece el líder.
- El líder es el que dicta las técnicas y las fases para alcanzar el objetivo. A partir de ese momento la dirección se hace imprecisa.
- El líder se comporta de una manera muy “personal” para alabar y para castigar.
- El líder es el que dictamina la tarea que debe realizarse y es quien distribuye el trabajo.
- El líder permanece aislado cuando el grupo entra en acción.

b. Estilo democrático:

- Las tácticas se establecen mediante una decisión colectiva.
- Se indican desde el primer momento las tácticas que se van a seguir. Cuando se precisa un consejo técnico, el líder sugiere algunas alternativas y los miembros del grupo eligen entre ellos.
- Los miembros del grupo se hallan libres de elegir a sus propios compañeros y sus tareas respectivas.
- El líder es “objetivo” porque tiene en cuenta hechos reales para alabar o para castigar.

- Cuando el grupo entra en acción el líder intenta ser un miembro más, aunque no participa de manera muy directa en las actitudes del grupo.

c. Estilo liberal o Laissez faire:

- Las tácticas las establece el líder o el grupo.
- Al líder no le interesa nada, no dirige, no controla.
- El líder es relajado y el slogan que rige su función es: “dejar hacer, dejar pasar”.²²

1.3.5 Clima Organizacional

Clima organizacional se entiende como el conocimiento de un grupo dentro de una organización. El clima organizacional análogo a la misma atmósfera se inhala, se concibe; en ese sentido vienen a ser cualidades y pautas que forman a la convivencia social en la organización.

El clima va a repercutir en el comportamiento de los miembros del grupo, es una variable interviniente entre la estructura organizacional y la conducta, la cual será reflejada en las prácticas diarias.²³

Waters, precisa al clima como: “La percepción que los miembros del grupo tienen de la organización donde labora, y el sentir desarrollado de ella en términos de empoderamiento, organización, premios, respeto, amabilidad y apoyo.”²⁴

Dimensiones del Clima Organizacional según Litwin y Stringer

Litwin y Stinger estudiaron el ambiente laboral donde se utiliza una encuesta aplicable a miembros de una organización, donde se ofrece la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada estructura.²⁵

1. Estructura. La rigidez o flexibilidad de los escenarios de los trabajos determinados por la institución son los componentes condicionantes

de este cuadro y dan lugar a un estado atmosférico. Es la disposición en que la organización pone el énfasis ya sea en la burocracia, o en un ambiente laboral libre, informal y sin estructura.”²⁵

2. Empoderamiento. Esta dimensión verifica el sentimiento de ser su propio jefe en el trabajo, el libre albedrío en la toma de decisiones en asuntos concernientes al trabajo en la organización.

3. Recompensa. Es la estimación que la organización tiene del buen trabajo realizado, donde los estímulos y premios que se concede ante esto es factor de esta dimensión.

4. Desafío. Se basa de estar consciente de los retos que la ejecución de la función conlleva, de esta manera aceptarlos o resistirlos.

5. Relaciones. Se basa en relaciones firmes y verdaderas entre las personas de una organización.

6. Cooperación. Es el sentir del grupo sobre la presencia de un ánimo de ayuda de parte de los altos mandos, y de los demás miembros del grupo.

7. Estándares. Se determina por la forma en que la organización maneja las obligaciones o metas.

8. Conflictos. Esta dimensión tiene que ver con la valoración de aprobación que tienen las personas de la organización de las diferentes opiniones y la apreciación de cómo resultan las maneras de prevención de problemas.

9. Identidad. Es el sentimiento de posesión a la organización y que uno es un componente significativo y valioso dentro del trabajo. Además es el sentimiento de participar objetivos personales con los miembros de la organización.

1.4 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018?

1.5 Justificación

La presente investigación se caracteriza por ser una investigación en cuanto al liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, ya que son encargaturas de confianza y las decisiones que se tomen serán de suma importancia para el desarrollo del establecimiento de salud.

Asimismo este estudio es una herramienta para la toma de decisiones en el centro de salud, debido a la importancia de los usuarios internos en el funcionamiento del establecimiento; en esta investigación se vio las partes que configuran el instrumento, la percepción de este, así como una propuesta de reforzar los factores positivos y sustituir los factores negativos para beneficiar tanto a los usuarios internos como a los encargados de los establecimientos de salud, logrando de esta manera un mayor compromiso en calidad y excelencia.

1.6 Hipótesis

Existe una alta relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

1.7.2 Específicos

Conocer el liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

Conocer el liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo a la edad y sexo.

Conocer el liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo al grado de instrucción.

Analizar el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

Establecer una propuesta para mejorar el clima organizacional de los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

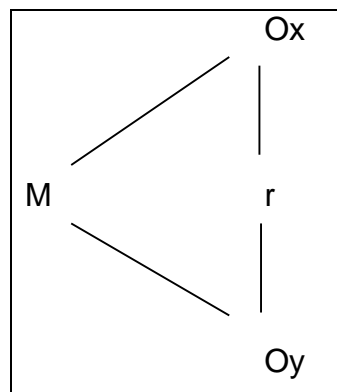
II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

La investigación realizada responde a un tipo de estudio no experimental ya que no se manipuló la variable independiente: “liderazgo directivo”, para observar su efecto en la variable dependiente: “clima organizacional, sino que ambas variables se analizaron bidireccionalmente para obtener el fenómeno tal como se da en su contexto natural.

El diseño es descriptivo, correlacional y transversal ya que se describieron las dimensiones e indicadores de cada variable, para luego analizar la relación existente entre ambas variables; así mismo se recolectaron los datos a un solo momento, en un tiempo único, en un momento dado.

El diagrama del diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra en estudio

Ox = Observación a la variable independiente: (liderazgo directivo)

Oy = Observación a la variable dependiente: (clima organizacional)

r = Posible relación entre las variables

2.2 Variables y Operacionalización

Variable 1 (x): Liderazgo directivo (independiente)

Variable 2 (y): Clima organizacional (dependiente)

2.2.1 Operacionalización de las Variables

Título: “Liderazgo Directivo Y Clima Organizacional en los Usuarios Internos del Centro de Salud Bellavista Nanay, Distrito de Punchana, 2018”

Autores: Br. Heiter Valderrama Sandoval; Br. Jacobo Michel Díaz Yumbato.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento recojo de información
Liderazgo	Datos socio demográficos	Edad	18- 29 años 30 – 59 años 60 a mas	Intervalo	Usuarios internos Del centro De salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana	Técnica encuesta Instrumento: Cuestionario de preguntas
	Educación	Sexo	Masculino Femenino	Nominal		
		Grado de Instrucción	Personal técnico Personal profesional	Nominal		
		Tipos	1. Estilo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Poder • Toma de decisiones 		
2. Estilo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración • Participación 					
		3. Estilo liberal	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio de la función • Responsabilidad ante el grupo 			

Clima Organizacional	Empoderamiento	1. Grado de supervisión 2. Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritaria • Participativa 	Nominal		
	Motivación	Tipos	<ul style="list-style-type: none"> • Extrínseca • Intrínseca 	Nominal		
	Relaciones Interpersonales	1. Respeto 2. Interés 3. Relaciones con directivos 4. Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto hacia los demás. • Interés en los problemas. • Buenas relaciones sociales con los directivos • Confianza con los compañeros 	Nominal		
	Responsabilidad	1. Disposición 2. Cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Asume responsabilidad • Cumple responsabilidad 	Nominal		

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población de la investigación estuvo conformada por los usuarios internos del centro de salud de Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018; donde N= 124.

2.3.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por 94 usuarios internos del centro de salud de Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018; esta muestra fue calculada según la fórmula de poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2_{\alpha} * p * q}{d^2 (N - 1) + Z^2_{\alpha} * p * q}$$

Donde:

Z = 1.96, valor de Z al 95% de confianza

p = probabilidad 50%. (0.5)

q = 1 – p (0.5)

d = error estándar, que su valor es de 0.05

N = población, que es 124

$$n = \frac{124 * (1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 * (124 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) (0.5)}$$

$$n = 93.92$$

$$n = 94$$

La participación de los usuarios internos fue voluntaria a través del consentimiento informado.

2.3.2 Criterios de Selección

- Usuarios que se encuentran laborando en el centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.
- Usuarios que acepten participar en el estudio.

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1 Técnicas

La técnica que se empleó para el presente estudio es la encuesta, la que permitió recolectar los datos para ambas variables mediante la aplicación de un cuestionario, el cual se entregó a cada trabajador.

2.4.2 Instrumento

El instrumento se elaboró en base a estudios similares, es un cuestionario que tiene dos partes, la primera parte recoge información sobre el liderazgo directivo que a su vez se subdivide en tres categorías llamadas estilos como el autoritario, democrático y liberal; y la segunda recoge información sobre el clima organizacional que también se subdivide en cinco categorías como la autonomía, motivación, relaciones interpersonales, responsabilidad y reconocimiento.

2.4.3 Validez y Confiabilidad del Instrumento

El presente instrumento fue validado a través del juicio de expertos. Anexo 02 – A.

La confiabilidad se hizo aplicando una prueba piloto y el coeficiente alfa de Cronbach. Anexo 02 – B.

2.5 Métodos de Análisis de Datos

- Aprobado el anteproyecto, se encuestó a 94 trabajadores del centro de salud de Bellavista Nanay, luego de su aceptación se procedió a realizar la encuesta.
- La recolección de datos estuvo a cargo de los investigadores de la presente tesis.
- Los datos recolectados fueron verificados con el asesor de la tesis, luego se clasificaron y ordenaron según las variables a estudiar para su almacenamiento en el programa SPSS, para su procesamiento.
- Posteriormente se procedió a la organización y análisis descriptivo de datos.
- Finalmente se elaboraron las tablas y gráficos necesarios para presentar la información.

2.6 Aspectos Éticos

Se ha revisado la declaración de Helsinki sobre los principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos, el presente estudio no es experimental, por lo cual no se experimenta y se mantiene la confidencialidad de la información.

III. RESULTADOS

Para determinar la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay, distrito de Punchana, 2018, se aplicaron 94 encuestas, teniendo como población a usuarios internos del mismo centro. Se obtuvieron los siguientes resultados.

En el análisis univariado de la variable liderazgo directivo, se ha considerado los siguientes indicadores: 1) Liderazgo Autoritario; 2) Liderazgo Democrático; 3) Liderazgo Liberal. Los ítems fueron medidos mediante la siguiente escala valorativa.

- 1 Nunca.
- 2 A veces
- 3 Casi siempre
- 4 Siempre

- Escalas valorativas globales:

Liderazgo Autoritario (0-40) puntos.

Liderazgo Liberal (41-80) puntos.

Liderazgo Democrático (81-120) puntos.

Para el análisis univariado de la variable clima Organizacional se ha considerado los siguientes indicadores: 1) Empoderamiento; 2) Motivación; 3) Relaciones Interpersonales; 4) Responsabilidad; 5) Reconocimiento. Los ítems fueron medidos mediante la siguiente escala valorativa.

- 1 Nunca.
- 2 A veces
- 3 Casi siempre
- 4 Siempre

Escalas valorativas globales:

- Muy Malo (0 – 36) puntos
- Malo (37 – 63) puntos
- Regular (64 – 90) puntos
- Bueno (91 – 117) puntos
- Muy Bueno (118 – 144) puntos

En función a estos indicadores se han medido y resumido las variables de estudio, se procedió a efectuar el análisis bivariado e inferencial, el cual se presenta en una tabla de contingencia que sirvió para verificar su relación mediante la prueba estadística no paramétrica de chi cuadrado (X^2), con un nivel de significancia 0.05%, y permitió comprobar la validez de la hipótesis de investigación.

3.1 Resultado de la encuesta sobre liderazgo directivo

Tabla 01

Análisis del liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018

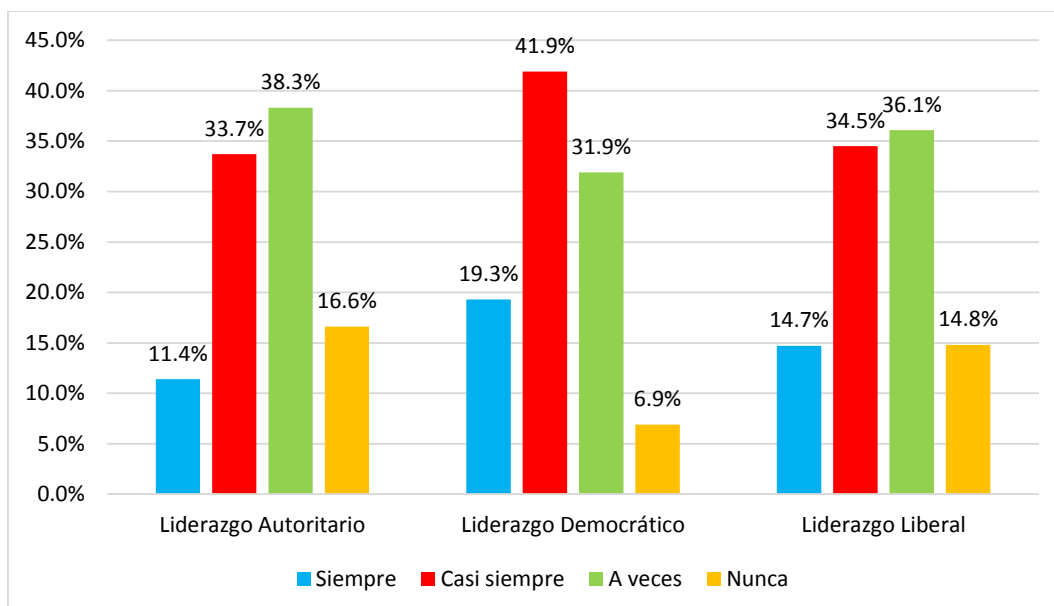
LIDERAZGO DIRECTIVO	Índices								Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo Autoritario	11	11.4%	32	33.7%	36	38.3%	16	16.6%	94	100%
Liderazgo Democrático	18	19.3%	39	41.9%	30	31.9%	7	6.9%	94	100%
Liderazgo Liberal	14	14.7%	32	34.5%	34	36.1%	14	14.8%	94	100%
Media	14	15.1%	35	36.7%	33	35.4%	12	12.8%	94	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

En la tabla 01, se aprecia el análisis del liderazgo directivo en el centro de salud Bellavista Nanay, donde 94 usuarios internos representan el 100% de la población. Para la dimensión liderazgo autoritario 36 personas respondieron que “A veces” se da este tipo de liderazgo, para la dimensión liderazgo democrático, 39 personas respondieron “Casi siempre” y para la dimensión liderazgo liberal 34 personas respondieron que “A veces” se da este tipo de liderazgo.

Gráfico 01

Porcentaje del liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018



Fuente: Tabla 01

En el gráfico 01, se aprecia el porcentaje del tipo de respuesta para el liderazgo directivo en el centro de salud Bellavista Nanay; para la dimensión liderazgo autoritario, el 38.3% respondieron que “A veces”; para la dimensión liderazgo democrático, el 41.9% respondieron que “Casi siempre” y para la dimensión liderazgo liberal, el 36.1% respondieron que “A veces” se da este tipo de liderazgo.

Tabla 02

Liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018

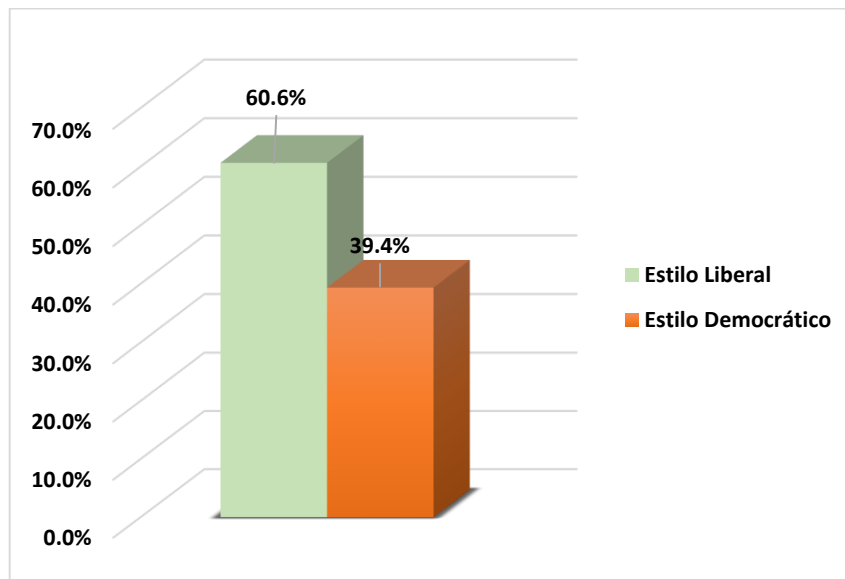
Estilo de Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Estilo Liberal	57	60.6
Estilo Democrático	37	39.4
Total	94	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

En la tabla 02, al evaluar la variable liderazgo directivo, encontramos que 57 de los encuestados indican que el directivo tiene estilo de liderazgo liberal y 37 de los encuestados indican que tiene un estilo democrático.

Gráfico 02

Porcentaje de encuestados sobre el liderazgo directivo en el centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018



Fuente: Tabla N 02

En el gráfico 02, se aprecia que el 60.6% de los encuestados indican que el directivo tiene estilo de liderazgo liberal y el 39.4% indican que tiene un estilo democrático.

Tabla 03

Liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo a la edad

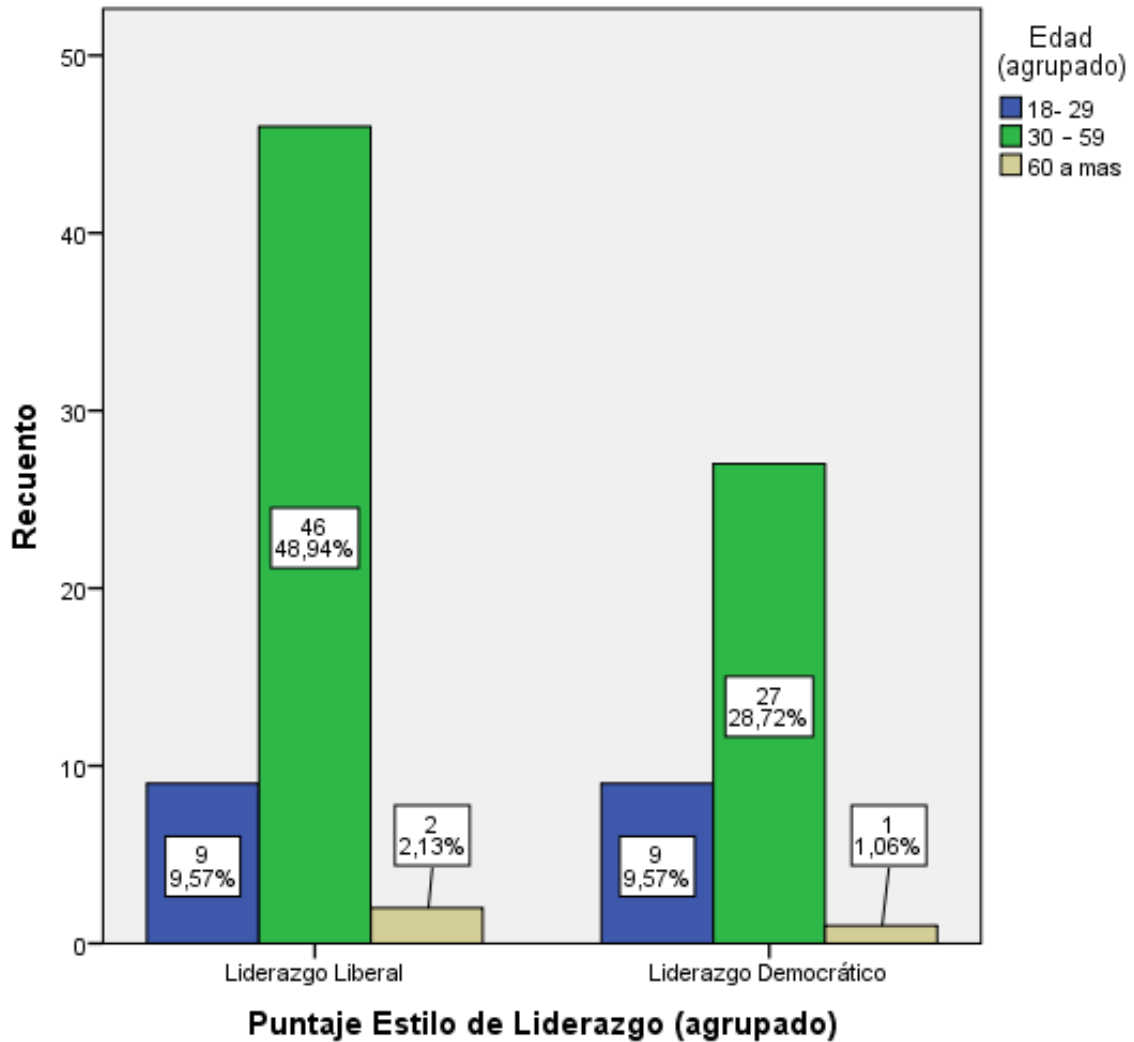
Estilo de Liderazgo	Edad (agrupado)			Total	
	18- 29	30 – 59	60 a mas		
Liderazgo Liberal	Recuento	9	46	2	57
	% del total	9,6%	48,9%	2,1%	60,6%
Liderazgo Democrático	Recuento	9	27	1	37
	% del total	9,6%	28,7%	1,1%	39,4%
	Recuento	18	73	3	94
	% del total	19,1%	77,7%	3,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

En la tabla 03, al evaluar la variable liderazgo directivo, encontramos que 73 de los 94 encuestados están entre 30 – 59 años de edad, de estos 46 personas indican que el directivo tiene estilo de liderazgo liberal y 27 indican que tiene un estilo democrático.

Gráfico 03

Datos porcentuales del liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo a la edad



Fuente: Tabla 03

En el gráfico 03, se puede apreciar que el 48.9% de los encuestados están en edades entre 30-59 años e indican que el directivo tiene estilo de liderazgo liberal y el 28.72% están en edades entre 30 – 59 años e indican que el directivo tiene un estilo democrático.

Tabla 04

Liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana 2018 de acuerdo al sexo

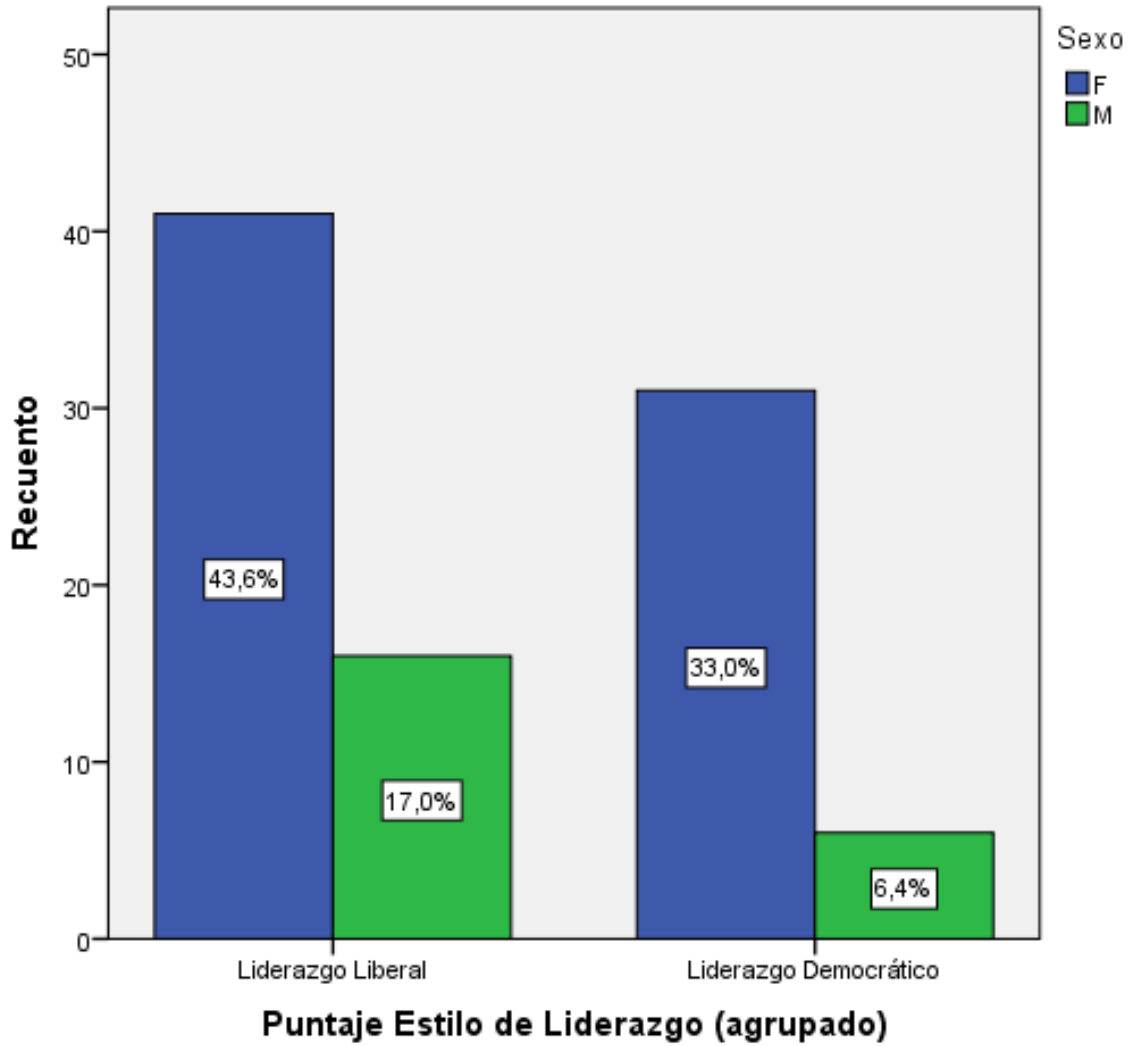
Estilo de Liderazgo	Sexo		Total
	F	M	
Liderazgo Liberal	41	16	57
	43.6%	17.0%	60.6%
Liderazgo Democrático	31	6	37
	33.0%	6.4%	39.4%
Total	72	22	94
	76.6%	23.4%	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

En la tabla 04, al evaluar la variable liderazgo directivo, encontramos que de 94 personas encuestadas, 72 de estas corresponden al sexo femenino. En cuanto a la percepción del liderazgo 41 personas del sexo femenino indican que el directivo tiene estilo de liderazgo liberal y 31 indican que tiene un estilo democrático.

Gráfico 04

Datos porcentuales del liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo al sexo



Fuente: Tabla 04

En el gráfico 04, al evaluar la variable liderazgo directivo, encontramos que el 43.6% de los encuestados son de sexo femenino e indican que el directivo tiene estilo de liderazgo liberal; mientras que el 33.0% son de sexo femenino e indican que tiene un estilo democrático.

Tabla 05

Liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo al grado de instrucción

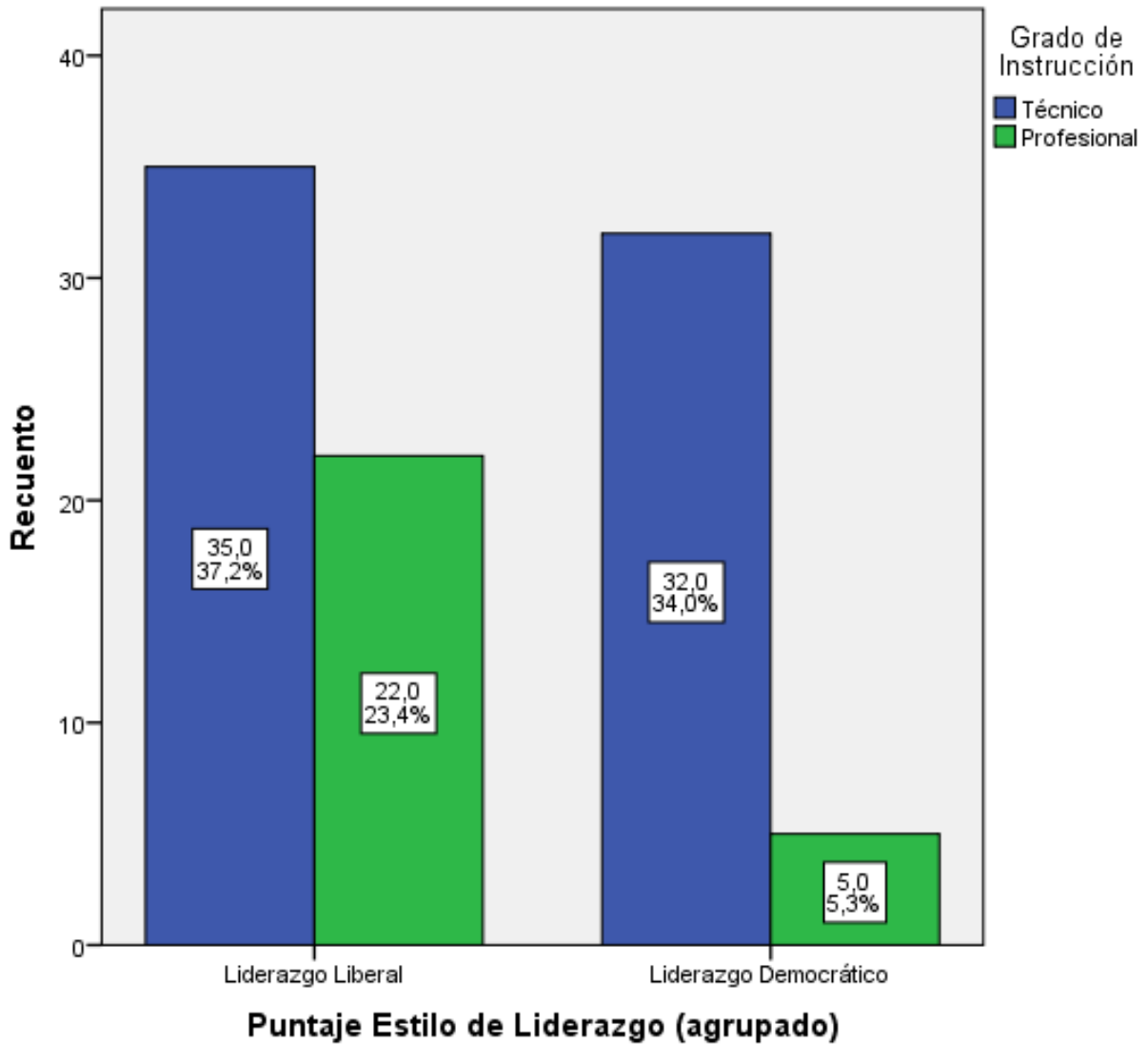
Estilo de Liderazgo (agrupado)	Grado de Instrucción		Total
	Técnico	Profesional	
Liderazgo Liberal	35 37,2%	22 23,4%	57 60,6%
Liderazgo Democrático	32 34,0%	5 5,3%	37 39,4%
Total	67 71,3%	27 28,7%	94 100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios internos del Centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana 2018.

En la tabla 05, encontramos que la mayoría de encuestados son personal técnico, conformados por 67 personas de una total de 94 evaluados; de estos 35 indican que el directivo tiene un estilo liberal y 32 indican que tiene un estilo democrático.

Gráfico 05

Porcentajes del Liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo al grado de instrucción



Fuente: Tabla 05

En el gráfico 05, al evaluar la variable liderazgo directivo, encontramos que el 37.2% de los encuestados posee grado de instrucción técnica e indican que el directivo tiene estilo de liderazgo liberal y el 34% también posee instrucción técnica e indican que tiene un estilo democrático.

3.2 Resultado de la encuesta sobre clima organizacional

Tabla 06

Análisis del clima organizacional percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018

Clima Organizacional	Índices								Total	
	4		3		2		1			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Empoderamiento	28	29.4%	38	40.3%	22	23.4%	7	6.9%	94	100%
Motivación	28	30.2%	29	30.5%	17	18.4%	20	20.8%	94	100%
Relaciones Interpersonales	36	38.2%	39	41.6%	16	16.9%	3	3.3%	94	100%
Responsabilidad	41	43.3%	29	30.5%	21	22.0%	4	4.3%	94	100%
Reconocimiento	16	17.0%	38	39.9%	34	35.6%	7	7.4%	94	100%
Media	29.7	31.6%	34.4	36.6%	21.9	23.3%	8.0	8.5%	94.0	100%

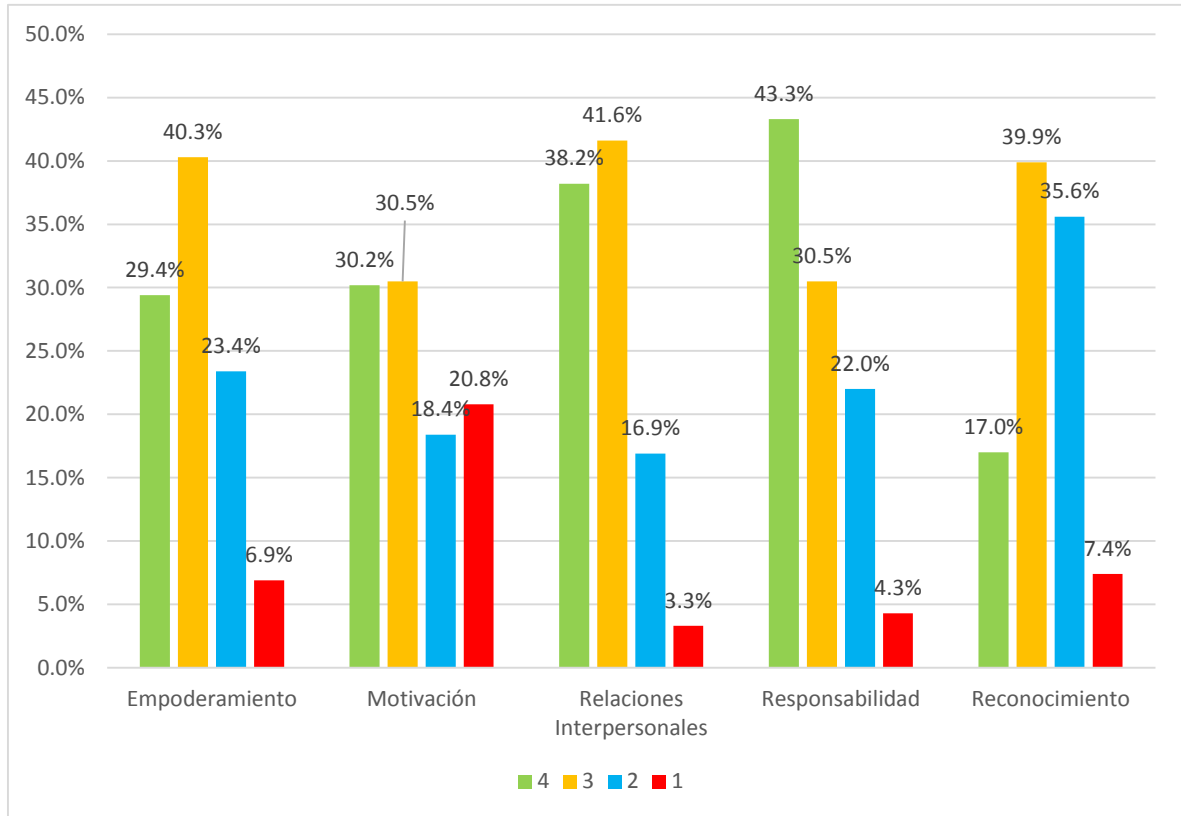
1, 2, 3, 4 (puntaje obtenido)

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

En la tabla 06, se evidencia el análisis del clima organizacional en el centro de salud Bellavista Nanay, distrito de Punchana, donde 94 trabajadores conforman la población de estudio; para la dimensión empoderamiento, 38 personas obtuvieron un puntaje de 3; así mismo para la dimensión motivación 29 personas también obtuvieron 3 puntos. En cuanto a relaciones interpersonales 39 personas obtuvieron 3 puntos, para responsabilidad 41 personas obtuvieron 4 puntos y para la dimensión reconocimiento 38 personas obtuvieron 3 puntos respectivamente.

Gráfico 06

Datos porcentuales del clima organizacional percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018



1, 2, 3, 4 (puntaje obtenido)

Fuente: Tabla 06

En el gráfico 06, se aprecia el análisis del clima organizacional en el centro de salud Bellavista Nanay, donde en la dimensión empoderamiento, el 40.3% obtuvieron 3 puntos, para la dimensión motivación, el 30.5% también obtuvieron 3 puntos; así mismo para la dimensión relaciones interpersonales, el 41.6% obtuvieron 3 puntos; para la dimensión responsabilidad el 43.2% obtuvieron 4 y para la dimensión reconocimiento el 39.9% obtuvieron 3 respectivamente.

Tabla 07

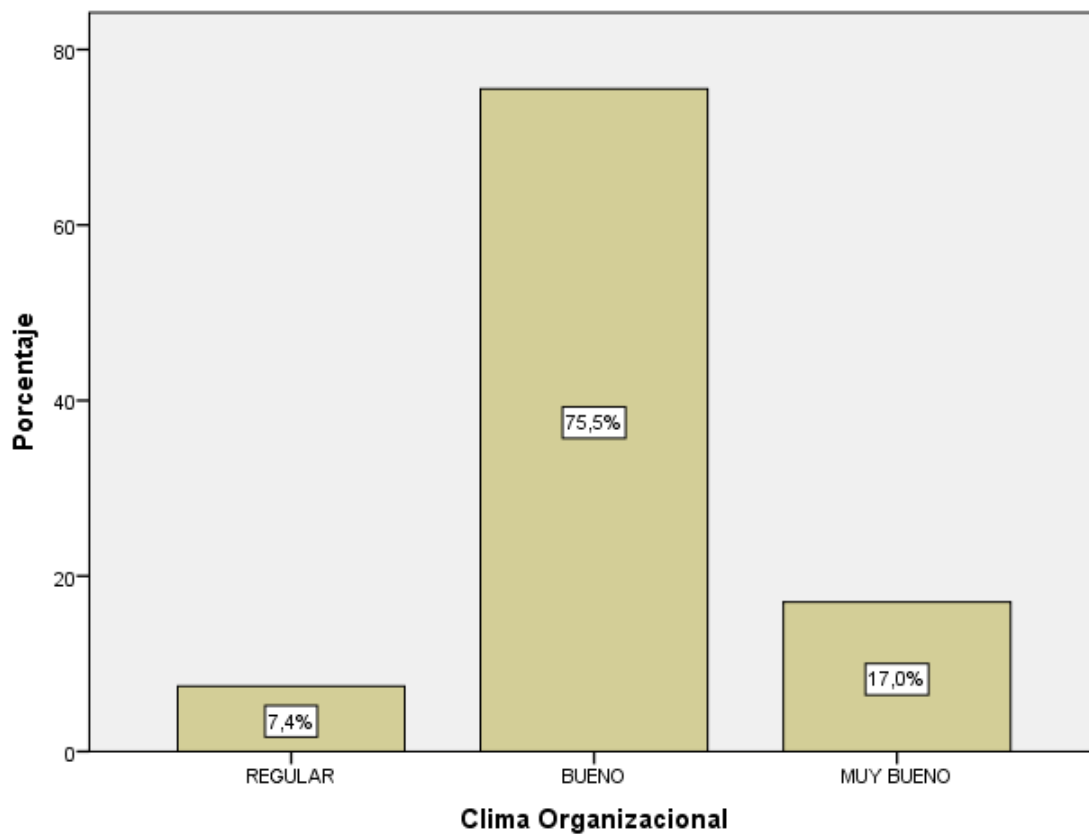
Clima organizacional percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018

Clima organizacional (agrupado)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	7	7,4	7,4	7,4
BUENO	71	75,5	75,5	83,0
MUY BUENO	16	17,0	17,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

En la tabla 07, Se muestra la variable clima organizacional donde se aprecia que de un total de 94 personas encuestadas, 71 indican que el clima organizacional es bueno, 16 indican que es muy bueno y 7 indican que es regular.

Gráfico 07
Porcentaje del clima organizacional percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018



Fuente: Tabla 07

En el gráfico 07, encontramos que el 75.5% de los encuestados indican que el clima organizacional es bueno, el 17.0% indican que es muy bueno y el 7.4% que es regular.

3.3 Descripción de resultados o análisis bivariado

3.3.1 Relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional

Tabla 08

Relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional

Tabla cruzada Liderazgo Directivo* Clima Organizacional

			Clima Organizacional				Total
			1P	2P	3P	4P	
Liderazgo Directivo	Siempre	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	1.1%
	Casi siempre	Recuento	0	0	51	1	52
		% del total	0.0%	0.0%	54.3%	1.1%	55.3%
	A veces	Recuento	0	0	38	0	38
		% del total	0.0%	0.0%	40.4%	0.0%	40.4%
	Nunca	Recuento	1	2	0	0	3
		% del total	1.1%	2.1%	0.0%	0.0%	3.2%
Total		Recuento	1	2	89	2	94
		% del total	1.1%	2.1%	94.7%	2.1%	100.0%

Fuente: Base de datos – 2018: n=94 gl= 9 $\alpha= 0,05$ $X^2_c= 140,868$ $X^2_t= 16,919$

1P, 2P, 3P, 4P: Puntaje obtenido.

Fuente: Tabla 08

En la tabla 08; se aprecia la relación liderazgo directivo y clima organizacional en los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay, Como vimos en la en la tabla 02 y gráfico 02, al evaluar la variable liderazgo directivo, encontramos que el 60.6% de los encuestados indican que el directivo tiene estilo de liderazgo Liberal y el 39.4% indican que tiene un estilo democrático.

Por otro lado en la tabla 07 y gráfico 07, al evaluar la variable clima organizacional, encontramos que el 75.5% (71) de los encuestados indican que el clima organizacional es bueno, el 17.0% (16) indican que es muy bueno y el 7.4% (7) que es regular.

Al establecer el grado de relación de liderazgo directivo y clima organizacional en los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay, los resultados fueron los siguientes: El 54.3% (51) indican que el liderazgo directivo casi siempre influye en

el clima organizacional, el cual es bueno, de esto podemos deducir que si observamos la tabla 08 podemos notar, que los usuarios internos aprueban el tipo de liderazgo que maneja su directivo y que por ello es bueno; concluyéndose de que existe relación entre las variables.

Para probar la validez de la hipótesis:

Hipótesis de Investigación:

Existe una alta relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.

Para ello se aplicó la prueba estadística no paramétrica de la chi cuadrado (X^2), con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, con **g.l.=9**, cuyo valor en la tabla de libre distribución de la Chi cuadrada es de $X^2_t = 16,919$. El valor calculado permite observar que asciende a un puntaje de $X^2_c = 140,868$.

Tabla 09
Correlación de Chi- cuadrado de Pearson

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	140,868 ^a	9	.000
Razón de verosimilitud	35.915	9	.000
Asociación lineal por lineal	24.385	1	.000
N de casos válidos	94		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

$P=0.000 < 0.05$

Estos datos permiten inferir que: $X^2_c = 140,868 > X^2_t = 16,919$, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay, por lo que se aprueba la hipótesis de investigación.

Esto también se corroboró con la prueba Rho Spearman, quedando como sigue:

Tabla 10
Coeficiente de correlación Rho Spearman entre el liderazgo directivo y clima organizacional

Correlaciones no paramétricas

			Puntaje clima organizacional (agrupado)	Puntaje Estilo de Liderazgo (agrupado)
Rho de Spearman	Puntaje clima organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,245*
		N	94	94
	Puntaje Estilo de Liderazgo (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,245*	1,000
		N	94	94

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

En la tabla 10, se observan los resultados de la investigación reportan un **r = 0,245 (donde p < de 0,05)**, lo que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018, por lo que se aprueba la hipótesis de investigación, lo que indica que ambas variables están en directa relación. Se tiene una significancia de 0,017 la misma que se encuentra dentro del valor permitido por lo que se acepta la hipótesis en el sentido siguiente: **El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima organizacional** que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación, referente a la variable estilo de liderazgo; los usuarios internos percibieron que el tipo de liderazgo que predomina es el liberal con un 60.6%, resultados que difieren del estudio realizado por **Campos (2012)**; quien en su investigación realizada en un centro educativo, para las dimensiones de liderazgo por parte del director, los docentes percibieron que el tipo de liderazgo que predomina es el democrático, alcanzando valores de 53,68%; por otro lado concordamos con los estudios realizados por **Vásquez y Vela (2012)** quienes en su investigación realizada en una clínica, obtuvieron que el estilo liberal fue el más prevalente, con un 60% de los encuestados que llegan a esta conclusión.

Los resultados obtenidos en esta investigación se pueden deber a que el estudio se realizó en un establecimiento de salud, al igual que el estudio de **Vásquez y Vela**, quienes lo llevaron a cabo en una clínica; en ambos casos se determinó un estilo de liderazgo liberal; diferente al estudio de **Campos** que fue realizado en un centro educativo, la cual obtuvo un estilo democrático. Estas diferencias pueden ser determinadas muchas veces porque los cargos directivos en el sector educación que son otorgados a través de un concurso público por un periodo definido; en contraste con el sector salud donde los cargos directivos, son cargos de confianza que muchas veces no tienen un periodo adecuado ni a la persona más capacitada.

El clima organizacional, obtuvo un 75.5% en cuanto a la percepción de los usuarios internos participantes del estudio; valorado como bueno; estos resultados son similares a los obtenidos por **Vera y Col (2014)**, quienes determinaron un ambiente laboral positivo con un 76% de los hospitales regionales en estudio y por **Paredes y Col (2016)**, quienes al evaluar el clima organizacional de una I.E. el 52% de los participantes consideraron que el clima laboral es bueno; además el estudio realizado por **León (2017)**, obtuvo

resultados de un clima organizacional regular, con un 43.9% en trabajadores de un hospital.

Con respecto a estos estudios se puede ver que nuestros resultados tienen similitud con los resultados obtenidos por **Vera y Col (2014)** y **Paredes y Col (2016)**, quienes obtuvieron un clima laboral bueno; sin embargo en la investigación realizada por **León (2017)** el clima laboral fue regular y poseen cierta discrepancia a la nuestra.

Los resultados del clima organizacional pueden variar muchas veces de acuerdo al tipo de dimensiones que uno utilice para su estudio; además puede ser afectado por el ambiente donde uno labora y tipo de especialidad realizada, como también el tipo de personas con que uno se trata.

Al relacionar las variables liderazgo directivo y clima organizacional, obtuvimos una correlación significativa utilizando la prueba chi cuadrado, la que arrojó un valor de $X^2_c = 140,868 > X^2_t = 16,919$ con $P=0.000 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis de investigación; dato que fue corroborado con la prueba Rho Spearman donde $r = 0,245$ (donde $P=0.000 < 0,05$), lo que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional.

Estos resultados tienen similitud a los resultados conseguidos por **León (2015)**, quien usó la fórmula de Pearson y obtuvo una correlación = 0,912 y el p valor de 0.000 con nivel de significancia del 95%; de igual forma que **Campos (2012)**, quien obtuvo resultados a través de la prueba chi cuadrado, donde estableció una relación significativa del liderazgo directivo y clima organizacional con un $X^2 = 12,58$ ($p < 0,01$) y un grado de relación (r_f) de 0,59.

V. CONCLUSIONES

- Existe una alta relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana 2018.
- El liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en su mayoría es el liberal.
- El estilo de liderazgo liberal fue el que predominó dentro de lo percibido por el personal profesional del centro de salud Bellavista Nanay.
- El liderazgo directivo percibido por el personal técnico del centro de salud Bellavista Nanay tiene tendencia al liberal.
- El estilo de liderazgo percibido en personas de 18 – 29 años fue proporcional tanto para el estilo liberal y el estilo democrático.
- En cuanto a personas entre 30 – 59 años de edad tuvo predominio el estilo liberal.
- El estilo de liderazgo percibido en personas de 60 a más años tuvo ligera inclinación hacia el estilo liberal.
- El clima organizacional del centro de salud Bellavista Nanay es bueno.

VI. RECOMENDACIONES

- Desarrollar una investigación donde se incluya medir los resultados de una gestión, además de estilo de liderazgo y clima organizacional.
- Desarrollar maneras de reconocimiento al trabajador con el fin de estimular su desempeño y potenciamiento dentro la institución.
- Fortalecer las normas de convivencia, que busquen crear un ambiente laboral óptimo para los trabajadores.
- Distribuir la carga laboral de forma homogénea entre los grupos laborales, evitando de esa manera el disconfort y creando una armonía en el trabajo.
- Se sugiere al directivo desarrollar normas que le permitan monitorizar el desempeño del trabajador.
- Programar talleres sobre clima organizacional y relaciones interpersonales.
- Socializar los resultados de la presente investigación al establecimiento en correlación con la oficina de gestión de la calidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

01. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional, Décimo tercera edición. Pearson Educación, México, 2009.
02. Manosalvas CA, Manosalvas LO, Nieves J. El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral: Una Análisis Cuantitativo Riguroso de su Relación. AD-minister. 2015. 26(1): 5 – 15.
03. Vera M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Mem Inst Investig En Cienc Salud. 27 de julio de 2014.
04. Omalayo B., Ajila C. Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional como Determinantes de la Participación Laboral y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en Instituciones Terciarias. Business and Management Research.2012. 1(3), 28 – 36.
05. Rueda, LA. Percepciones Sobre los Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional en los Funcionarios del Área Administrativa de la Fundación Hospital San Pedro, tesis para optar el título de psicólogo de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad de Nariño. San Juan de Pasto febrero 2014.
06. Espinoza JL. Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los Centros Educativos Iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016 .Tesis Presentada por optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Peruana Unión-Lima.
07. León MA. Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en El Hospital San Juan de Lurigancho – Año 2017. Tesis para obtener el título de Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Académico Profesional de Administración. Universidad Cesar Vallejo. 2017.

08. León AN. El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación. Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2015.
09. Arias W, Arias G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Cienc Trab. Sep-Dic; 16 [51]: 185-191). 2014
10. Campos L. Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao. Lima. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención Gestión de la Educación. Escuela de Postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola. 2012.
11. Paredes Sandoval MA, Gonzales Orbe CH. Estilo de Liderazgo Directivo y su Relación con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Padre Nicolás Giner de la Ciudad de Requena – 2016. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con Mención Gestión Educativa. Escuela de Post Grado. Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana; 2017.
12. Arévalo, V. Liderazgo Directivo y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Hotel Europa, Iquitos- Loreto 2015. Universidad Científica del Perú. Facultad de Negocios. Iquitos 2016.
13. Vásquez Rodríguez IV, Vela Pita J. Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Trabajadores de la Clínica Ana Stahl de Iquitos. Iquitos; 2013.
14. Espinoza, M. (1999). *Líderes del Tercer Milenio*. Lima: EDIAS.

15. Agudelo RD, Echeverry C, Echeverry CL, Beltran W, Moreno MA. Clima Organizacional en un Hospital Público de Quindío Colombia. *Cad. bras. Ter. Ocup.*, São Carlos. 2017. 25(3): 461 – 467
16. Idone TM. Estilos del liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación. Escuela de post grado. Facultad de educación. Universidad San Ignacio de Loyola. 2012.
17. Pradenas M. Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de ingeniería comercial, campus chillan. Memoria para optar el título de ingeniero comercial. Universidad del Bío – Bío. Facultad de ciencias empresariales. Escuela de ingeniería comercial chillan. 2015.
18. Álvarez, M. (2002) *Liderazgo educativo para directivos*, Universidad Ricardo Palma. Lima.
19. Bernal, J. (2000) *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.
20. Giraldo D, Naranjo JA. Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias. Estudio Monográfico. Universidad del Rosario. Bogota. 2014.
21. Cuadrado I. Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de psicología social*. 2001. 16(2). 133 – 155.
22. BECKER, G. (1986) «The economic approach to human behaviour», en Elster, J.(comp.), *Rational Cholee*. Oxford: Basil Blackwell, pp. 108-122.Publicado por Aguilar Fernando. . «TEORÍA DE LA DECISIÓN E INCERTIDUMBRE: MODELOS NORMATIVOS Y DESCRIPTIVOS».

23. Ruiz JI. Sociología de las organizaciones. Bilbao España. Universidad de Deusto. 1999.
24. Sandoval M. Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de ciencias económico administrativas. 2004. 27(10). 83- 87.
25. Goncalvez AP. Dimensiones del clima organizacional. Sociedad latinoamericana para la calidad. 1997.

Disponible también en:

<http://www.calidad.org/articles/dec97/artdec97.htm>

ANEXOS

ANEXOS 01

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Usuarios Internos del Centro de Salud Bellavista Nanay, Distrito de Punchana, 2018”

N° de Participante :
Edad : **Sexo:**
Profesión :

* El presente cuestionario tiene la finalidad de determinar la realización entre clima organización y el liderazgo directivo. La participación es voluntaria y su información será utilizada solamente para fines de la investigación, para ello debe leerlo en forma detallada y luego marcar una (X), la alternativa que usted crea conveniente.

Marcar según esta leyenda, solo una respuesta a cada pregunta

1	=	Nunca
2	=	A veces
3	=	Casi siempre
4	=	Siempre

I. LIDERAZGO DIRECTIVO

Marque con un aspa la alternativa que más se adecue al directivo:

LIDERAZGO AUTORITARIO					
	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El directivo da orden y toma decisión para ejecutar las tareas sin explicar al grupo.	1	2	3	4
2	El directivo decide y fija las directivas, sin ninguna participación del grupo.	1	2	3	4
3	El directivo determina las acciones y tareas que el personal debe realizar en el grupo.	1	2	3	4
4	El directivo hace juicios de valor en el elogio y la crítica de la conducta del personal del centro de salud.	1	2	3	4
5	El directivo impone sus ideas y su trato es vertical.	1	2	3	4
6	El directivo toma decisión unilateral y limitan la participación del equipo de trabajo.	1	2	3	4
7	Cuando se discuten asuntos importantes el directivo no permite al personal manifestar sus diferencias de opiniones, excepto en privado.	1	2	3	4
8	El directivo evita modificaciones que puedan presentarse con respecto a sus directivas.	1	2	3	4

9	El directivo bloquea todo tipo de iniciativa y comunicación en el centro de salud.	1	2	3	4
10	El directivo exige el cumplimiento de procedimientos a fin de obtener resultados óptimos utilizando muchas veces la intimidación al personal	1	2	3	4
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					
	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	El directivo está presto a escuchar los problemas que se presentan en el centro de salud y recibir recomendaciones de su personal.	1	2	3	4
12	El directivo participa en el cumplimiento de procedimientos a fin de obtener resultados óptimos	1	2	3	4
13	El directivo brinda la información y la orientación solicitada por el personal de centro de salud.	1	2	3	4
14	El directivo dialoga con el personal que ha faltado al reglamento y busca soluciones	1	2	3	4
15	El directivo respeta la toma de decisiones del personal de centro de salud.	1	2	3	4
16	El directivo promueve y practica la participación para solucionar problemas del centro de salud.	1	2	3	4
17	El directivo informa oportunamente los sucesos que ocurren en el centro de salud.	1	2	3	4
18	El directivo fija objetivos preferentemente a través de una discusión amplia con los trabajadores	1	2	3	4
19	El directivo debate y delibera las actividades programadas con el personal.	1	2	3	4
20	El directivo diseña las estrategias de desarrollo en el centro de salud a corto y largo plazo.	1	2	3	4
LIDERAZGO LIBERAL					
	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Las directivas son debatidas y decididas en asamblea.	1	2	3	4
22	Cuando se discuten asuntos importantes el directivo deja al personal manifestar sus diferencias de opiniones y se mantiene al margen	1	2	3	4
23	El directivo sanciona siempre y cuando hay un reclamo de por medio.	1	2	3	4

24	El directivo es objetivo y se limita a los hechos en los elogios y las críticas.	1	2	3	4
25	El grupo decide sobre la división de las tareas y cada miembro tiene libertad para escoger con quien trabajar.	1	2	3	4
26	Se delega a la autoridad en los subalternos para tomar decisiones.	1	2	3	4
27	El directivo se preocupa solo de los resultados sin entrometerse a examinar los procedimientos que utiliza el personal	1	2	3	4
28	El directivo trata de no influir en los demás en la toma de decisiones.	1	2	3	4
29	El directivo proporciona muy poco contacto y apoyo para la realización de trabajos de comisiones.	1	2	3	4
30	El directivo deja que el personal averigüe sobre cualquier decisión que se dé	1	2	3	4

II. CLIMA ORGANIZACIONAL

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima organizacional, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Marcar según esta leyenda, solo una respuesta a cada pregunta

1	=	Nunca
2	=	A veces
3	=	Casi siempre
4	=	Siempre

EMPODERAMIENTO					
	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me incomoda la supervisión que recibo de los directivos.	1	2	3	4
2	Me tiene sin cuidado si me supervisan o no.	1	2	3	4
3	Me gusta que me supervisen, siento que se interesan en lo que hago.	1	2	3	4
4	Cuando me supervisan me gusta que me digan que mi trabajo está bien.	1	2	3	4
5	Los directivos dejan hacer el trabajo, como se consideran que es mejor.	1	2	3	4

6	Los directivos buscan errores en el trabajo y nada les parece bien.	1	2	3	4
7	A los directivos les gusta tener el control pero aceptan sugerencias.	1	2	3	4
8	Los directivos dejan tomar decisiones solo cuando son importantes.	1	2	3	4
9	Los directivos no dejan tomar decisiones.	1	2	3	4
10	Las decisiones que se toman siempre deben ser consultadas con el directivo.	1	2	3	4
MOTIVACIÓN					
	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Los domingos me siento abatido y molesto porque el día siguiente tengo que iniciar otra semana de trabajo.	1	2	3	4
12	Las actividades que realizo en un puesto de trabajo las hago porque debo cumplirlas.	1	2	3	4
13	Las actividades que realizo en un puesto de trabajo no representan una carga para mí.	1	2	3	4
14	Si pudiera tomar otro trabajo inmediatamente lo haría.	1	2	3	4
15	Si pudiera tomar otro trabajo ganando lo mismo no lo haría, me siento satisfecho en este lugar.	1	2	3	4
16	Cuando tengo una idea que considero que puede beneficiar a la institución comunico inmediatamente al directivo.	1	2	3	4
17	Cuando tengo una idea que considero que puede beneficiar a la institución me olvido de ella pues nunca será tomada en cuenta.	1	2	3	4
RELACIONES INTERPERSONALES					
	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	Mis compañeros son respetuosos conmigo.	1	2	3	4
19	Mis compañeros no muestran interés en mis problemas.	1	2	3	4
20	Cuando tengo un problema laboral consulto con los directivos y mis compañeros pues sé que me van a ayudar.	1	2	3	4
21	Cuando tengo un problema laboral no consulto con nadie, pues nadie me ayudara.	1	2	3	4
22	La relación que tengo con los directivos es agradable.	1	2	3	4
23	La relación que tengo con los directivos es mala.	1	2	3	4
24	La confianza que tengo con mis compañeros de trabajo es mucha, confié en ellos.	1	2	3	4

25	No tengo confianza en mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4
RESPONSABILIDAD					
	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	Me hago cargo de todas las responsabilidades que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4
27	Asisto puntualmente a mi trabajo porque me gusta llegar puntual.	1	2	3	4
28	Asisto puntualmente a mi trabajo porque debo cumplir con el horario establecido.	1	2	3	4
29	La información que me piden los directivos siempre la entrego completa.	1	2	3	4
30	La información que me piden los directivos nunca la entrego completa, necesita correcciones.	1	2	3	4
31	Cuando me dan más responsabilidades, cumplo con ellas con entusiasmo.	1	2	3	4
32	Cuando me dan más responsabilidades, cumplo con ellas si me lo van a reconocer económicamente.	1	2	3	4
33	Cuando me dan más responsabilidades, cumplo con ellas solo sino interfiere con mis obligaciones.	1	2	3	4
RECONOCIMIENTO					
	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
34	Se reconoce y agradece constantemente los sacrificios y esfuerzos que se hacen por los demás sin esperar nada a cambio.	1	2	3	4
35	Cuando hay puestos vacíos se ocupan escogiendo a quien lo merece según su experiencia, habilidad y servicio.	1	2	3	4
36	Cuando tengo una idea que pueda mejorar el rendimiento de mi trabajo se lo digo a los directivos y espero a que decida si se puede aplicar.	1	2	3	4

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nº PARTICIPANTE:

I. LIDERAZGO DIRECTIVO

Estilo Democrático	81-120
Estilo Liberal	41-80
Estilo Autoritario	0-40

TIPO DE LIDERAZGO

II. CLIMA ORGANIZACIONAL

Cada premisa tiene valor de cuatro puntos, que varía de acuerdo a la respuesta; en total hay 144 puntos distribuidos en 36 premisas, las cuales determinaran el clima organizacional según el puntaje obtenido.

1	=	Nunca
2	=	A veces
3	=	Casi siempre
4	=	Siempre

PUNTUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	EMPODERAMIENTO 40 puntos			
	Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
1	4	3	2	1
2	4	3	2	1
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	4	3	2	1
7	1	2	3	4

8	1	2	3	4
9	4	3	2	1
10	1	2	3	4
MOTIVACIÓN 28 puntos				
11	4	3	2	1
12	4	3	2	1
13	1	2	3	4
14	4	3	2	1
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	4	3	2	1
RELACIONES INTERPERSONALES 32 puntos				
18	1	2	3	4
19	4	3	2	1
20	1	2	3	4
21	4	3	2	1
22	1	2	3	4
23	4	3	2	1
24	1	2	3	4
25	4	3	2	1
RESPONSABILIDAD 32 puntos				
26	4	3	2	1
27	1	2	3	4
28	1	2	3	4
29	1	2	3	4
30	4	3	2	1
31	1	2	3	4
32	4	3	2	1
33	1	2	3	4
RECONOCIMIENTO 12 puntos				
34	1	2	3	4
35	1	2	3	4
36	1	2	3	4

MUY MALO	36-56 puntos
MALO	57 –76 puntos
REGULAR	77 – 96 puntos
BUENO	97 – 116 puntos
MUY BUENO	117 – 144 puntos

CLIMA ORGANIZACIONAL

ANEXO 02 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

ANEXO 02-A VALIDACIÓN

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

“Cuestionario de encuesta sobre Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Usuarios Internos en el Centro de Salud Bellavista Nanay en el Distrito de Punchana, 2018”

Responsables: Heiter Valderrama Sandoval y Jacobo Michel Díaz Yumbato.

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Cuestionario de encuesta” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1. Muy Poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observaciones sugerencias y/o
	1	2	3	4	5		
Validez del contenido					X		
Validez de criterio Metodológico				X			
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento				X			
Total Parcial				8	10		
Total			18				

Puntuación:

De 4 a 11: No válido, reformular

De 12 a 14: No válido, modificar

De 15 a 17: Válido, mejorar

De 18 a 20: Válido, aplicar

Apellidos y Nombres	RIOS FERREIRA ANDY ELVIS
Grado Académico	MAESTRO "SAUD PÚBLICA"
Mención	SAUD PÚBLICA


 ROY F. RIOS FERREIRA
 CURP: 21011987A00000000000
 D.O.P. 22388

 Firma y DNI

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

“Cuestionario de encuesta sobre Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Usuarios Internos en el Centro de Salud Bellavista Nanay en el Distrito de Punchana, 2018”

Responsables: Heiter Valderrama Sandoval y Jacobo Michel Díaz Yumbato.

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Cuestionario de encuesta” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1. Muy Poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez del contenido					X		
Validez de criterio Metodológico					X		
Validez de Intención y objetividad de medición y observación				X			
Presentación y formalidad del instrumento				X			
Total Parcial				8	10		
Total			18				

Puntuación:

De 4 a 11: No válido, reformular

De 12 a 14: No válido, modificar

De 15 a 17: Válido, mejorar

De 18 a 20: Válido, aplicar

Apellidos y Nombres	LÓPEZ ALAMA LUIS E.
Grado Académico	MAESTRO
Mención	SALUD PÚBLICA


 Firma y DNI
 Luis E. López Alama
 CIRCUNSCRIPCIÓN
 GOP 21113

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

“Cuestionario de encuesta sobre Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Usuarios Internos en el Centro de Salud Bellavista Nanay en el Distrito de Punchana, 2018”

Responsables: Heiter Valderrama Sandoval y Jacobo Michel Díaz Yumbato.

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Cuestionario de encuesta” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1. Muy Poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez del contenido					X		
Validez de criterio Metodológico					X		
Validez de Intención y objetividad de medición y observación				X			
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total Parcial				4	15		
Total			19				

Puntuación:

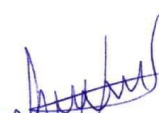
De 4 a 11: No válido, reformular

De 12 a 14: No válido, modificar

De 15 a 17: Válido, mejorar

De 18 a 20: Válido, aplicar

Apellidos y Nombres	LIMA LÓPEZ LUIS
Grado Académico	MAGISTER
Mención	SALUD PÚBLICA


Luis Lima López
 CIRUJANO DENTISTA
 ... COP: 21249
 Firma y DNI

ANEXO 02-B

CONFIABILIDAD

Fiabilidad

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Primera variable Liderazgo Directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	75,56	90,028	-,095	,809
P2	75,33	93,250	-,330	,817
P3	75,22	87,444	,071	,804
P4	75,33	87,000	,133	,801
P5	75,67	89,250	-,037	,807
P6	75,78	78,444	,496	,784
P7	76,00	79,250	,440	,788
P8	75,78	88,444	,029	,804
P9	76,11	88,611	,002	,806

P10	75,56	89,028	-,022	,807
P11	74,89	84,611	,387	,793
P12	74,78	87,694	,165	,799
P13	75,11	82,861	,551	,787
P14	74,78	93,694	-,319	,820
P15	74,89	79,861	,628	,781
P16	74,78	88,944	-,011	,805
P17	75,33	80,250	,532	,784
P18	75,11	78,611	,723	,777
P19	75,33	84,250	,347	,793
P20	75,67	78,500	,818	,776
P21	75,00	72,750	,718	,769
P22	75,11	70,861	,867	,760
P23	75,89	93,861	-,427	,817
P24	75,67	82,750	,302	,795
P25	75,33	71,500	,785	,765
P26	75,44	80,028	,669	,781
P27	75,89	82,111	,461	,788
P28	75,22	87,694	,089	,802
P29	75,89	83,611	,352	,793
P30	75,56	84,028	,352	,793

Segunda variable Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	111,11	53,611	,609	,681
P2	110,67	62,750	-,220	,726
P3	111,44	52,528	,660	,676
P4	111,11	60,111	,039	,719
P5	111,89	58,111	,372	,702
P6	111,22	62,444	-,146	,733
P7	111,78	64,194	-,388	,733
P8	111,78	63,944	-,359	,732
P9	111,11	58,611	,165	,711
P10	111,56	63,028	-,262	,727
P11	111,00	54,750	,608	,685
P12	111,44	55,278	,218	,712
P13	110,89	59,361	,206	,709
P14	110,78	63,694	-,330	,731
P15	111,22	62,194	-,128	,740
P16	111,11	54,611	,517	,687
P17	110,89	56,611	,294	,702
P18	110,33	58,000	,607	,699
P19	111,11	59,361	,159	,711
P20	111,11	55,361	,449	,692
P21	111,11	58,111	,297	,704
P22	110,78	57,194	,467	,697
P23	110,56	56,528	,587	,693
P24	111,00	53,000	,618	,679
P25	111,33	59,500	,144	,711
P26	110,56	56,278	,416	,696
P27	110,56	56,028	,657	,690
P28	110,44	57,028	,596	,694
P29	110,78	54,444	,580	,685
P30	110,89	60,861	,011	,717
P31	110,67	53,000	,725	,675
P32	111,00	58,750	,137	,713
P33	111,00	67,000	-,476	,752
P34	110,89	55,111	,415	,693
P35	111,44	62,528	-,154	,732
P36	111,22	55,444	,388	,695

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS USUARIOS INTERNOS DEL CENTRO DE SALUD BELLAVISTA NANAY, DISTRITO DE PUNCHANA, 2018”

Autores: CD. Heiter Valderrama Sandoval; CD. Jacobo Michel Díaz Yumbato.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Conocer el liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del Centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe una alta relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los usuarios internos del centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018</p>	<p>Correlacional:</p> <p>Variable Independiente (x): Liderazgo directivo</p> <p>Variable (y) dependiente: Clima organizacional</p>	<p>Liderazgo directivo (Variable x): se procederá a través de una encuesta, preguntas sobre el liderazgo según estilos, situaciones y valores determinando la eficiencia y deficiencia.</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cualitativa</p> <p>Por el Tipo: La investigación realizada responde a un tipo de estudio No experimental ya que no se manipuló la variable independiente: “liderazgo directivo”, para observar su efecto en la variable dependiente: “clima organizacional, sino que ambas variables se analizaron bidireccionalmente para obtener el fenómeno tal como se da en su contexto natural.</p> <p>Por su carácter: El diseño es descriptivo correlacional, ya que se describieron las dimensiones e indicadores de cada variable, para luego analizar la relación existente entre ambas variables.</p> <p>Por el alcance: Es correlacional transversal, porque se recolectaron</p>

	<p>Conocer el liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del Centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo a la edad y sexo.</p> <p>Conocer el liderazgo directivo percibido por los usuarios internos del Centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018 de acuerdo al grado de instrucción.</p> <p>Analizar el clima organizacional que perciben los usuarios internos del Centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.</p> <p>Establecer una propuesta para mejorar el clima organizacional de los usuarios internos</p>			<p>Clima organizacional (Variable Y): Se procederá a través de una encuesta los diferentes tipos de clima organizacional en forma detallada</p>	<p>los datos a un solo momento, en un tiempo único, en un momento dado.</p>
--	--	--	--	---	---

	del Centro de salud Bellavista Nanay en el distrito de Punchana, 2018.				
--	--	--	--	--	--

ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DEL CENTRO DE SALUD



“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

Punchana, 10 de Julio del 2018

Sr.

C.D. JACOBO MICHEL DIAZ YUMBATO

Estudiante de la Maestría en Gestión de Servicios de Salud- UCV

Presente

ASUNTO AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR EL PROYECTO DE TESIS: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS USUARIOS INTERNOS EN EL CENTRO DE SALUD BELLAVISTA NANAY EN EL DISTRITO DE PUNCHANA 2018”

De nuestra mayor consideración:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, y al mismo tiempo autorizarle la ejecución del proyecto de Tesis “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS USUARIOS INTERNOS EN EL CENTRO DE SALUD BELLAVISTA NANAY EN EL DISTRITO DE PUNCHANA 2018”; Que tiene como objetivo identificar las fortalezas y oportunidades que presenta la institución en mención.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
ACLAS BELLAVISTA NANAY
Alfredo
Dr. ALFONSO ALFREDO ROBENO SOBO
Médico Gerente
CMP. 75787

OAMS/BMDAV/achd.

csbnanay@hotmail.com Teléfono: 065-760182

AV. La Marina N° 104 - Bellavista Nanay.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

-MGPS-

Yo, Dra. **VALENCIA CORAL, NÉLIDA** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS USUARIOS INTERNOS DEL CENTRO DE SALUD BELLAVISTA NANAY, DISTRITO DE PUNCHANA, 2018”**, de los estudiantes **VALDERRAMA SANDOVAL, HEITER** y **DÍAZ YUMBATO JACOBO MICHEL**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que, el citado trabajo académico tiene un **índice de similitud** de **19%** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa **turnitin**, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 07 de Agosto 2018.


Dra. **VALENCIA CORAL, NÉLIDA**
DNI: 08728997

VALDERRAMA SANDOVAL, HEITER y DÍAZ YUMBATO, JACOBO MICHEL

Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Usuarios Internos del Centro de Salud Bellavista Nanay, Distrito de Punchana, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	1%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3%
3	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de internet	2%
5	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
6	publicaciones.eafit.edu.co Fuente de internet	1%
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de internet	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de	



Nelida Valencia Coral