



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo y Clima Organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco
2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración

AUTORES:

Morales Aylas, Nataly Sheila (ORCID: 0000-0002-5835-3779)

Padilla Quispe, Luis Marco (ORCID: 0000-0002-7787-5097)

Pérez Laban, Bryan Omar (ORCID: 0000-0002-0905-2822)

Toribio Jara, Sheyla Ivonne (ORCID: 0000-0001-7802-7818)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Felix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestros padres, por su apoyo incondicional, amor, paciencia, soporte y apoyo tanto económico como moral que nos dieron a lo largo de nuestras vidas, gracias a ellos estamos donde estamos.

Agradecimiento

A Dios quien nos dio las fuerzas necesarias para tener perseverancia y constancia para concluir con éxito este trabajo de investigación. A nuestra familia por estar ahí siempre para nosotros.

Al asesor por guiarnos con paciencia en este proceso y por su valioso aporte en esta investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Ante ustedes, alcanzo el presente trabajo denominado: “liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019”, el mismo que fue desarrollado en el centro médico Jockey salud, especializada en medicina preventiva, que brinda servicios médicos especializados en más de 20 especialidades con la finalidad de brindar la mejor experiencia en salud y bienestar.

Esta investigación tiene por objetivo analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey salud. Este estudio realizara un diagnóstico de situación actual del centro médico a fin de identificar si el liderazgo del personal directivo influye en el clima de la organización.

Para tales efectos, esta investigación es de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, cuyas variables de investigación son: liderazgo y clima organizacional, lo cual tiene como objetivo general Analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. La estructura de este trabajo de investigación se manifiesta de seis capítulos tomando en cuenta el modelo de estudio sugerido por la universidad. En el capítulo I de detalla la parte introductoria, nos da el alcance inicial del planteamiento del problema, asimismo, los trabajos previos al estudio y teorías relacionadas al tema, formulación de problema, justificación de estudio, formulación de hipótesis y formulación de los objetivos. El capítulo II hace referencia al método de investigación: enfoque, tipo, nivel, diseño y corte, cuadro de operacionalización de las variables, la población y muestra, para concluir en las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, la validez, el grado de confiabilidad y los métodos de análisis. Los resultados en el capítulo III y a partir de ellos con el procesamiento y análisis se presentan la discusión en el capítulo IV; de ahí nacen las conclusiones y recomendaciones en el capítulo V y VI las recomendaciones. Por último se registra el detalle teórico de las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Los autores

Índice de contenidos

Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Presentación.....	iv
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Operacionalización de las variables.....	14
2.3. Población, muestra y muestreo.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5. Métodos de análisis.....	19
2.6. Procedimiento.....	20
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSION.....	30
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1: cuadro de Operacionalización.....	14
Tabla 2: Cuadro de técnicas e instrumentos.....	17
Tabla 3: Lista de expertos de ambas variables.....	18
Tabla 4: Cuadro de alfa de cronbach de la variable liderazgo.....	18
Tabla 5: Cuadro de alfa de Cronbach de la variable clima organizacional.....	19
Tabla 6: Cuadro de alfa de Cronbach general (liderazgo y clima organizacional).	19
Tabla 7: Variable Liderazgo.....	21
Tabla 8: Variable Clima Organizacional.....	22
Tabla 9: Dimensión estructura organizacional.....	23
Tabla 10: Dimensión Responsabilidad individual.....	24
Tabla 11: Dimensión Apoyo Percibido.....	25
Tabla 12: prueba de normalidad.....	26
Tabla 13: Prueba de correlación de variables –hipótesis general.....	26
Tabla 14: Prueba de correlación de dimensiones – hipótesis específica 1.....	27
Tabla 15: Prueba de correlación de dimensiones – hipótesis específica 2.....	28
Tabla 16: Prueba de correlación de dimensiones – hipótesis específica 3.....	29

Índice de figuras

Figura 1: Liderazgo.....	21
Figura 2: Clima organizacional.....	22
Figura 3: Dimensión estructura organizacional.....	23
Figura 4: Dimensión responsabilidad individual.....	24
Figura 5: Dimensión apoyo percibido.....	25

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019”, presenta como objetivo general analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. La investigación es de tipo aplicada, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, con un nivel correlacional y la población de estudio fueron los colaboradores del centro médico Jockey salud, de las cuales se tomó una muestra de 121 colaboradores para la obtención de datos. Asimismo, la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, además la validación del cuestionario lo realizaron los especialistas de la Universidad Cesar Vallejo. Asimismo, Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach, el cual nos arrojó como resultado la primera variable 0,810 y la segunda 0,842, lo cual indica una fuerte confiabilidad y es aplicable.

Asimismo, la hipótesis planteada en el estudio fue determinar por medio del coeficiente de la correlación de RHO Spearman, lo cual nos dio como resultado 0,808, y de acuerdo al baremo de estimación indica que existe una correlación positiva entre las variables y el nivel de significancia nos arrojó 0,001 en la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. De lo mencionado, es valioso la efectividad del liderazgo en el centro médico, en vista de que los colaboradores necesitan que este tenga la capacidad de comunicar, escuchar e influir en ellos hacia el cumplimiento de sus funciones, porque de esta forma se logra el objetivo, además se crea un ambiente cálido y agradable en el centro laboral.

Palabras clave: efectividad, capacidad.

ABSTRACT

The present investigation paper entitled “Leadership and organizational climate in the Jockey Health Medical Center, Santiago de Surco 2019”, presents as a general objective to analyze the relationship between leadership and organizational climate in the Jockey Health Medical Center, Santiago de Surco 2019. Research It is applied, the research design was non-experimental cross-sectional, with a correlational level and the study population were the collaborators of the Jockey Health Medical Center, from which a sample of 121 collaborators was taken to obtain data. Likewise, the data collection technique used was the survey and the instrument is the questionnaire, in addition the validation of the questionnaire was carried out by the specialists of the Cesar Vallejo University. Likewise, to measure the reliability of the instrument, the statistical test of Cronbach's alpha was used, which resulted in the first variable 0.810 and the second 0.842, which indicates a strong reliability and is applicable.

Likewise, the hypothesis raised in the study was to determine by means of the RHO Spearman correlation coefficient, which resulted in 0.808, and according to the estimation scale indicates that there is a positive correlation between the variables and the level of significance He gave us 0.001 in which the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted. From the aforementioned, the effectiveness of leadership in the medical center is valuable, given that employees need it to have the ability to communicate, listen and influence them towards the fulfillment of their functions, because in this way the objective is achieved In addition, a warm and pleasant atmosphere is created in the workplace.

Keywords: effectiveness, capacity.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es la habilidad que el gerente tiene para influir en el actuar del grupo a fin del logro del objetivo, La falta de este es un problema latente en toda organización, por ello existe la necesidad de estudiarlo y conocer la influencia en el clima de la organización. En cuanto al sector salud es importante por lo que la labor de los colaboradores presenta relación directa con el servicio que se brinda. También las practicas del liderazgo poseen un efecto sobre el ambiente laboral, lo cual es vital para que los líderes realicen o generen cambios de manera positiva a través del dialogo para obtener así el bienestar dentro de la empresa.

A nivel internacional la carencia de liderazgo en las organizaciones son preocupaciones más habituales debido a que no realizan un sólido control interno, el cual se percibe el mal cumplimiento de sus trabajadores y el desinterés por el logro de la visión. Por ello, es importante implementar estrategias adecuadas para la mejora continua de todo el proceso, como lo realiza la CLÍNICA INTERNACIONAL, con el fin de ofrecer una mejor atención a sus pacientes y detectar el desempeño de su personal, tiene normalizado el proceso de medición, análisis y mejora continua de todas las áreas a través del uso de herramientas como el proactivo que lo realiza sobre un propios procesos y el desempeño del colaborador y reactivos mediante encuestas realizadas luego de entregar el servicio al cliente, lo cual permite medir el desempeño de cada área e implementar estrategias de mejora.

En el Perú, el liderazgo es fundamental en las organizaciones, por lo que la existencia de la misma permite desarrollar un beneficio tanto personal como para la empresa. Por ello las empresas buscan que los directivos tengan esta capacidad para interactuar e influir en el personal de manera óptima. Según Great Place To Work, entidad de estudio y asesoría que permite identificar, crear y conservar óptimos lugares de trabajo. En el año 2016 listo el ranking de las mejores entidades para trabajar, empresas como interbank e inkafarma se encontraron en la lista con el primer y cuarto lugar, empresas peruanas líderes en términos de clima organizacional, donde los lideres comprenden el trabajo en equipo, dan valor a la comunicación y reconocen el esfuerzo del personal por el cumplimiento de sus metas.

A nivel local existen empresas que tienen como prioridad que sus directivos sean líderes a fin de que puedan influir en el personal hacia el logro de sus objetivos, reconocer sus logros y premiarlos de alguna forma, ello es un indicador esencial para el desempeño, compromiso y buen clima en la organización.

Jockey Salud centro médico especializado en medicina preventiva, prestadora de servicios médicos, con más de 13 años de experiencia y con 21 especialidades que garantizan credibilidad y calidad de servicio a los pacientes, sus actividades contribuyen al liderazgo en su gestión y ello es notorio en el buen clima de dicha entidad. Pero para el personal el liderazgo de los directivos es deficiente porque se la pasan en sus oficinas y la comunicación es escasa, ello hace que la motivación y compromiso del personal se ve afectada en el clima laboral. Por ello esta investigación pretende demostrar que tipo liderazgo existe en su gestión ya sea transformacional el que tiene iniciativa, inspiran y motiva al personal a lograr los objetivos, autoritario que tiene el poder absoluto, falta de confianza y es dominante o carismático es comunicador, tiene habilidades y escucha al personal. Además si ello tiene relación con el clima de la organización, desde la estructura organizacional que expresa las obligaciones, reglas y políticas de la organización, responsabilidad individual en el que describe el cumplimiento de funciones, autonomía y compromiso del personal y apoyo percibido que es la consideración, reconocimiento y libertad de opinión del colaborador.

Frente a esta problemática, la propuesta del Centro medico Jockey Salud, es que además de ser un centro médico especializado en medicina preventiva, con actitud innovadora que permite a sus clientes una atención optima, además de ello permite realizar diferentes especialidades en un solo lugar, también indica que tendrán lazos fuertes respecto a sus debilidades como por ejemplo la comunicación entre áreas, la influencia en la alta gerencia y los colaboradores, por otro lado escuchar las ideas y necesidades de los demás para que de esa manera exista una mejor relación y un adecuado clima dentro de la organización.

Siguiendo con el desarrollo del estudio se tomó como referencia los siguientes trabajos, entre ellos tenemos los internacionales.

Villar y Castillo (2019), en su estudio titulado “*la relación entre la perspectiva de liderazgo y tipos de liderazgo*”. Cuyo objetivo es manifestar la trascendencia de la alineación a través del liderazgo y los estilos de liderazgo. En dicha investigación el liderazgo es tomado como una decisión de la gestión y los estilos de liderazgo como decisión propia de cada líder. Todo ello, debe estar enfocado en la manera de dirigir para el aprendizaje organizacional. La cual, tiene diversos puntos de vista de análisis, las cuales se representan de manera individual hasta un aspecto organizacional y contribuya al cambio del conocimiento. El nivel de investigación utilizado fue correlacional. Concluyendo que el proceso organizacional consta en gran magnitud, de las herramientas de inspección y la adecuada gestión de la alta gerencia. Por ende, es esencial la existencia de algún tipo de líder en la organización. Debido a que es este quien permite mantener su posición competitiva en el entorno.

Cardoso et al. (2019), en su investigación titulado “*Edificación de un grado de Clima Organizacional para una entidad Pública*”. La presente investigación presenta como objeto conocer el nivel de Clima Organizacional para una institución pública. Por lo que está compuesto de tres etapas: descripción de las dimensiones para ser estudiadas, representación de los ítems y unión de validez de constructo. Para lo cual, participaron del análisis 16 funcionarios, jueces, 3 investigadores del área y la etapa de validez estadística, en la que 260 colaboradores de la institución respondieron al instrumento que contenía 39 ítems y 6 dimensiones. El nivel utilizado fue el correlacional con un diseño no experimental. En conclusión, el instrumento al ser sometido al análisis exploratorio, se disminuyó a 29 ítems que se asignaron en 5 factores. Estos componentes explican 64,90% de la variación del constructor y alcanzaron Alpha de Cronbach entre 0,84 y 0,95.

Sagredo y Castelló (2019), en su estudio titulado “*Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*”. Cuyo propósito fue precisar el vínculo que existe entre la motivación, gestión y el compromiso de los maestros en entidades educativas. El nivel de estudio aplicado fue correlacional. Con un diseño de tipo no experimental, de corte transversal. Se concluyó que existe relación positiva por medio de la gestión directiva y el compromiso del docente es fundamental para el desempeño en su labor, lo cual es un indicador del clima en entidades educativas.

Enderica et al. (2018), en su estudio titulado “*Ejecución del liderazgo organizacional que enriquezca la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana*”. Cuyo objetivo de estudio es determinar la relación entre la ejecución del liderazgo y su influencia en la comunicación efectiva en las empresas ecuatorianas. El nivel aplicado fue el correlacional. Asimismo, se detalló que algunas empresas de la provincia de El Oro, no cuentan con una comunicación adecuada y liderazgo, surge la preocupación que podrían verse afectadas económicamente, provocando un daño profundo en el clima organizacional. Tanto la comunicación y el liderazgo por naturaleza son esenciales y fundamentales en cualquier tipo de entidad, puesto que constituyen el bienestar y desarrollo de la misma, además, con una excelente comunicación interna y externa se cumpliría rápidamente con los objetivos. Se concluye que el estudio fue realizado una ciudad llamada Machala, jurisdicción de El Oro, Ecuador. Como conclusión central fue que las empresas en estudio no aplican un liderazgo tan esencial como lo es el transformacional, de la misma manera carecen de comunicación efectiva para el éxito y enriquecimiento de la entidad.

Venegas (2015), En su investigación titulado “*Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa*”. Cuyo objetivo determinar la influencia entre una nueva manera de entender y la gestión directiva para alinear el bienestar de las personas. El nivel aplicado fue el correlacional, asimismo, es que demasiado se ha manifestado sobre el clima y su importancia, por lo contrario, poco del cómo comprender las evoluciones que ejecutan los buenos rendimientos de un instrumento de clima o un ambiente laboral eficaz. Con la suposición de que los desenlaces del ambiente sean el destello de variables, el descubridor despliega el empleo de la definición de inteligencia agrupada, no es más que un conjunto de individuos que pueden generar una mayor valorización en la invención de un clima laboral. En conclusión, el autor en su investigación definió que no solo la probabilidad del ambiente, sino de diversos instrumentos concretos que pueden ser usados como, mecanismo de evaluación y un tablero de control para la realización de un clima adecuado que provoque rendimientos razonables efectivo.

Asimismo, se verificaron antecedentes nacionales que son de gran aporte para nuestro trabajo de investigación.

Bobadilla (2017), en su investigación titulada *“clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”*. El estudio elaborado para obtener el grado de magister en educación, en la Universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo, el objeto es dar a conocer el vínculo entre el clima y ejecución laboral en las instituciones superiores. El nivel empleado fue correlacional. En conclusión, se consiguió probar que coexiste una relación estrecha en el clima organizacional y la práctica profesional en los institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Lo cual, se decretó con la prueba estadística chi cuadrada (0,8199), con un nivel de significancia de $\alpha=0.05$, lo que permite negar la H0 y aceptar la H1.

Castillo (2016), en su investigación titulada *“el liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet”*, la investigación fue realizada para conseguir el grado académico de licenciado en administración, en la universidad nacional de Trujillo, cuya intención fue identificar de qué manera influye de los tipos de liderazgo en la satisfacción del personal del Cineplanet real plaza Trujillo. El nivel de investigación aplicado es correlacional. Concluyéndose que el liderazgo transformacional es que más predominante y como los horarios de trabajo y la remuneración influyen en la compromiso laboral.

Esparza (2016), en su estudio titulado *“el liderazgo y su efecto en el compromiso laboral”*, investigación realizada para lograr el grado de licenciado en administración, en la universidad Cesar Vallejo, Trujillo, tuvo como intención identificar el dominio del dirigir y en el desempeño profesional en la empresa El Rocío S.A. el nivel de estudio aplicado fue correlacional, se empleó el cuestionario para la recopilación de datos, el total de la población fue de 28 colaboradores y para la muestra se optó por el mismo. En conclusión el liderazgo no influye directamente en el desempeño organizacional en dicha entidad. Por lo que se recomienda fomentar una formación de comunicación entre las partes para mejorar el trabajo en equipo y motivación del personal.

Huamán y de la Cruz (2016), en su estudio titulado *“clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Mas”*, realizado para obtener el grado de magister, en la Universidad Nacional de Huancavelica, con el objeto de conocer la correlación de clima organizacional y el desempeño en los colaboradores del programa Nacional Cuna Mas. El nivel de indagación fue correlacional, donde se empleó la herramienta del cuestionario para la obtención de información, la cantidad de población estudiada consta de 32 colaboradores. En conclusión, existe relación de por medio en el

clima y el desempeño laboral en el programa Nacional Cuna Mas, por lo que se recomienda realizar programas de sensibilización mediante capacitaciones, charlas, etc. Con el fin de mejorar ello.

Espejo (2016), en su estudio titulada *“influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura”*. La investigación realizada para conseguir el grado de licenciado, en la Universidad Peruana los Andes, Huancayo, con el objetivo de detectar el grado de dominio del clima organizacional en el desarrollo laboral de los colaboradores de la dirección regional. El método utilizado fue correlacional. En conclusión, se estableció que el clima en el trabajo influye directamente en un 78.9% en el cumplimiento de las tareas, por lo que se observó que el personal tiene un bajo desempeño debido a que existe un mal clima laboral.

Continuando con el tema a investigar se tomó en cuenta algunas teorías respecto al tema en el cual se detalló a los autores que manifiestan su concepto de cada variable.

En relación a la variable liderazgo.

En toda organización es importante la efectividad de un líder, porque es el quien influye en el actuar del grupo de trabajo con la finalidad de cooperar en la consecución de los objetivos.

Al respecto, Alfonso (2016), refiere que es la capacidad de comunicarse, influir y escuchar las ideas de un grupo de personas e incentiva al cumplimiento de las funciones con compromiso y responsabilidad.

De lo mencionado, el líder cumple un papel fundamental en la toda entidad, porque es este quien contribuye en el cumplimiento de los objetivos.

“El liderazgo es la capacidad que goza un individuo, independientemente del puesto que ocupa, para influir, trabajar en equipo y guiar al grupo hacia el logro de la visión” (Munch, 2014, p.106).

Los líderes y gerentes de la organización se enfocan en lo que se debe hacer, con quién, en que límites temporales y con qué nivel de calidad “Los líderes se centran en realizar las acciones correctas y los directores en hacer las cosas bien, es necesario en una organización, aunque a menudo la gente se inclina hacia uno u otro lado” (Sibbet, 2014, p.31). Ante ello, es esencial la comunicación del líder con los colaboradores, de lo contrario este acto disminuirá su prestigio y con ello la desmotivación del personal.

Asimismo, en relación a la dimensión transformacional.

Hoy en día es indispensable poder tener un líder transformacional es una empresa la cual nos puede ayudar con respecto acciones que requieren su participación continua con los colaboradores.

“El liderazgo transformacional es el más óptimo para la organización porque es quien impulsa al cambio, innovación y mejora continua del grupo, siendo como base fundamental para afrontar nuevos retos” (Sardon, 2017, p.294).

De lo referido, el líder transformacional nos puede ayudar con respecto a acciones que demanden su requerimiento para tomar decisiones en una organización, por lo que su función primordial es el desarrollo personal y del entorno de los colaboradores hacia un fin en común.

Según Alqatawenah (2018), considera que este tipo de líder es uno de los principales que influye en el cumplimiento de los resultados personales y organizacionales, logrando que la competitividad de la empresa en su entorno.

De lo referido, en la actualidad que las empresas hoy en día busca un líder transformacional debido a la coherencia para poder resolver problemas interpersonales y organizacionales.

“Promueve relaciones con confianza, el respeto mutuo entre el grupo, apoya en su crecimiento, incentiva y motiva al personal, generando conciencia sobre la trascendencia del trabajo en equipo dentro de la organización, desarrolla en el grupo el sentido de compromiso y apoyo para el logro del objetivo” (Gonzales, et al, 2013, p. 361).

En razón a la dimensión autoritario.

Este tipo de líder en las organizaciones no se requiere mucho hoy en día, debido a que tienen el sentido hacer las cosas sin compartir las ideas en grupo y centran su propia idea.

Para Wang y Guan (2018), refiere que la actitud de este líder siempre impone autoridad y control sobre los subordinados en la que exige sumisión incuestionable. Lo cual es destructivo para la organización porque tiene una influencia negativa hacia los colaboradores.

Con lo referente a lo que dice el autor este tipo de líder es muy escaso hoy en día por lo que no se requiere este tipo y solamente se centra en su opinión y sin compartirla con los demás se nubla en sus conocimientos.

Jiang, et al. (2017), refiere que el liderazgo autoritario suele ser habitual e inadecuado. Por lo que exige y condiciona a sus subordinados acaten las órdenes, sin argumento alguno. Ello influye en la insatisfacción laboral, Lo cual conlleva al bajo rendimiento, ausentismo y desmotivación del personal. También es considerado es el menos eficaz.

El líder autoritario en una de las personas que se basa y decide qué objetivos se deben alcanzar, dirige y controla las actividades de la entidad sin ningún tipo de participación.

Este tipo de líder es quien comunica al grupo las tareas que deben realizar para lograr el objetivo. No necesita motivar a sus seguidores por lo que creen que ellos están motivados. Solo están dispuestos a recibir instrucciones y aprender cómo hacer el trabajo de manera eficiente (Kujtim, 2014, p. 44).

En relación a la dimensión carismático.

En la actualidad este tipo de líder es fundamental para una organización ya que tiene unas cualidades como poder generar confianza, entusiasmo, energía, positivismo, inspirador y de esta manera los trabajadores pueden hacer un buen trabajo, capacidad de persuasión para poder asignaciones o indicaciones.

En relación a ello, Ganga y Navarrete (2014, p. 458), manifiestan que “este líder influye y motivar al equipo de trabajo, de tal forma que puedan contribuir en los objetivos trazados y lograr el éxito proyectado por la organización”.

Según lo que nos indica el autor nos menciona que este tipo de líder es capaz de incentivar y poder superar la productividad y sus intereses propios, generando compromiso en relación a las metas trazadas en la organización.

Para Figueroa (2012), el líder carismático “tiene las características de líder bien definido porque tiene la habilidad de ocasionar entusiasmo, es estimado por sus seguidores porque sabe llegar a ellos e incentiva al cumplimiento de las labores de manera cálida”.

“A este tipo de líder se le atribuye el carisma porque influye en el grupo a hacer sacrificios, tomar riesgos y actuar con confianza al realizar tus tareas laborales” (Michel, Wallace y Rawling, 2012, p. 470).

Respecto a la segunda variable que es clima organizacional.

Los individuos en interacción hacen que estas percepciones individuales emerjan en diferentes niveles organizacionales. “El comportamiento del individuo está definido en función de sus características personales, de la forma en que percibe su trabajo y de los componentes de su organización” (Martínez, Ramos y Moliner, 2015, p.88). Estudiar el clima organizacional con el objeto de originar eminencia es un aspecto estratégico para la organización.

De lo referido, Sánchez (2014), nos dice que “es un conjunto de circunstancias cotidianas en la que los miembros expresan su comportamiento que permite el alcance del objetivo organizacional. Ello determina el ambiente de trabajo, lo cual pertenece a la situación” (Citado en Delgado y Jaik, 2017, p. 49).

Uribe (2015), refiere que el valor del clima organizacional está en el efecto que provoca en los colaboradores, en su comportamiento y desempeño que este tiene en la organización, el cual es significativo para su satisfacción laboral.

“El clima organizacional es esencial porque causa estabilidad laboral en los colaboradores, lo cual genera mayor productividad y beneficio para la entidad. Si existe un buen trato el ambiente será satisfactorio para el personal” (Bonilla y Bonilla, 2016, p. 27).

Respecto a la dimensión estructura organizacional.

Es la elección y el diseño de una arquitectura que aumente la eficiencia y eficacia es todo un reto para los gerentes más que la distribución de personas, entre posiciones sociales.

Ahmady (2016), nos dice que es el entorno en la que las personas se relacionan, trabajan, son conjunto de procesos operativos y sistemas que realizan esfuerzos con el fin del logro del objetivo en equipo y de la empresa.

Al respecto, González, et al. (2015), refiere que “está vinculada a las normas, reglas, métodos, grados y regulación a las que se someten los miembros de la organización para realizar sus funciones” (p. 12).

Es una aptitud deliberada de series, en la que cada persona dentro de la organización cumple un rol muy importante que se desarrolla con los demás para de esa manera trabajar de manera óptima. Ramírez (2015) afirma que “La distribución y racionalización del trabajo humano es el factor que da origen a una estructura organizacional denominada burocracia. Todos los empleados públicos integran lo que se conoce comúnmente como burocracia pública” (p.207). Esto es vital en todo tipo de empresas ya que se va a determinar las funciones o actividades que se procure realizar mediante la correcta estructura se establece una autoridad jerárquica.

En relación a la dimensión responsabilidad individual.

Es la conducta del individuo frente a determinadas situaciones que lo permiten cumplir con sus actividades cotidianas y/o laborales con compromiso priorizando siempre la moral y ética.

Al respecto, Gómez (2014), refiere que está compuesta por la responsabilidad, dedicación y el esfuerzo, en la que el individuo se sienta competente y capaz de realizar alguna actividad de su interés.

Es realizar las funciones con responsabilidad de manera efectiva, el cual es considerado medible en la organización permitiendo alcanzar estándares de calidad óptimos en bien de la organización (Pérez y Gonzales, 2016, p.76).

Guevara y Fernández (2017), refieren que la responsabilidad del personal es el grado de identificación, involucramiento y la voluntad de esfuerzo del personal para el cumplimiento de determinadas actividades.

En cuanto a la dimensión apoyo percibido.

Es esencial el apoyo que el colaborador percibe por parte de la empresa por lo que ello hará que mejore su rendimiento laboral, esfuerzo y compromiso, también el colaborador espera que esta les otorgue algún tipo de beneficio. Ello hará que exista motivación hacia el logro de los objetivos.

Al respecto, Morales, Zenteno y Jiménez (2014), nos dicen que los apoyos que más valora el personal son la justicia, el apoyo por parte de los supervisores, el reconocimiento por logros y las condiciones laborales.

De lo mencionado, Arshadi (2011, p. 1104), refiere que “los colaboradores perciben el trato que reciben de los representantes de la organización, para formar percepciones globales, entendiéndolos como que tanto valoran sus aportaciones y si se preocupan por su bienestar”.

Refiere que el colaborador cree en la organización para el cual trabaja, perciben su apoyo cuando reciben recompensas justas por la labor que realizan, cuando tienen oportunidades de tomar decisiones y cuando ven a sus supervisores como apoyo (Rahman, 2012, p. 207).

La formulación del problema general de este trabajo de investigación se establece de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019?

Del mismo modo, se presentan los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre liderazgo y estructura organizacional en el Centro medico Jockey Salud, Santiago de surco 2019?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el Centro medico Jockey Salud, Santiago de surco 2019?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo y apoyo percibido en el Centro medico Jockey Salud, Santiago de surco 2019?

En cuanto a la justificación teórica, Esta búsqueda se desarrolló para ser de gran beneficio para el incremento de futuras investigaciones científicas, que tengan similitud con el tema y la problemática realizada en este caso, será de ayuda como bandeja de conocimientos para estudiantes universitarios en aprendizaje y para el público en general que indague sobre las variables empleadas. Debido a que las fuentes e indignación presentada fueron recolectadas con total sinceridad y profesionalismo, avalando así el enorme aporte para posteriores investigaciones que deseen explorar soluciones para problemáticas empresariales.

Justificación metodológica, este estudio se realizó en el Centro Medico Jockey Salud, para el logro del objetivo de este estudio se realizara encuestas al personal que labora en dicha entidad, con la finalidad de recolectar información y datos necesarios para nuestra investigación. De igual modo, el resultado que esperamos obtener será determinar la problemática y deficiencias que existe en la organización.

Justificación práctica, este estudio fue válida como guía para posteriores investigaciones. Lo cual para lograr nuestro propósito utilizaremos la herramienta de encuestas para obtener datos válidos.

El presente trabajo presento como hipótesis general:

Existe relación entre liderazgo y clima organizacional en el Centro medico Jockey Salud, Santiago de surco 2019

Cuyas hipótesis específicas son:

- Existe relación entre liderazgo y estructura Organizacional en el Centro medico Jockey Salud, Santiago de surco 2019
- Existe relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el Centro medico Jockey Salud, Santiago de surco 2019
- Existe relación entre liderazgo y apoyo percibido en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019

Objetivo general:

Analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019

Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre liderazgo y estructura organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019
- Describir la relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019
- Identificar la relación entre liderazgo y apoyo percibido en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Enfoque cuantitativo

Hernández, et al. (2014), mencionan que es un conjunto de procesos, en la que se utiliza la obtención de datos a fin de validar hipótesis en base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer reglas de conductas para probar teorías.

2.1.2 Tipo de investigación

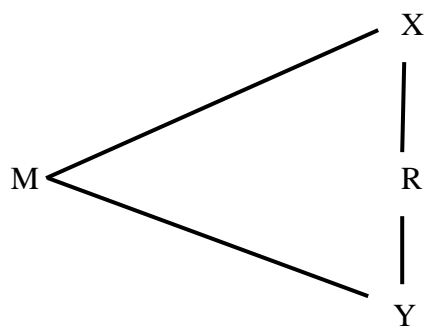
Al respecto, Caballero (2014), menciona que es aplicada en virtud de que el objeto de este estudio es una parte de la realidad que se da en el tiempo y ocupa espacio, a la que aplican como referente los planteamientos teóricos relacionados.

2.1.3 Nivel de investigación

Beltrán (2014), nos dice que correlacional porque tiene como objeto medir el grado de relación que existe entre dos o más variables. Este estudio buscar identificar el grado en el cual la alteración de uno o varios factores son asociados con la variación en otros factores.

2.1.4. Diseño de investigación

Hernández, et al. (2014), mencionan que no experimental de corte transversal es que las variables no son manipuladas por el investigador y que el estudio se realizara en un solo momento.



Dónde:

M: Muestra definida por los colaboradores del centro médico Jockey salud

X: Liderazgo

Y: Clima organizacional

R: Punto de relación del liderazgo y clima organizacional

2.2. Operacionalización de variables

TABLA 1: Cuadro de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Liderazgo	Al respecto, Alfonso (2016), refiere que es la capacidad de comunicarse, influir y escuchar las ideas de un grupo de personas e incentiva a realizar las actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos.	Se medirá a través de un cuestionario el cual contendrá 14 preguntas para comprender las variables, el cual consta de 3 dimensiones y 3 indicadores.	Transformacional	Iniciativa Inspiran motivan	Ordinal
			Autoritario	Poder absoluto Falta de confianza Dominante	Ordinal
			Carismático	Comunicación Habilidades Escucha	Ordinal
VARIABLE 2. Clima Organizacional	“El comportamiento del individuo está definido en función de sus características personales, de la forma en que percibe su trabajo y de los componentes de su organización” (Martínez, Ramos y Moliner, 2015, p.88).	Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas, para la mayor comprensión de las variables, consta de 3 dimensiones y 3 indicadores.	Estructura organizacional	Obligaciones Reglas Políticas	Ordinal
			Responsabilidad individual	Cumplimiento de funciones Autonomía compromiso	Ordinal
			El Apoyo Percibido	Consideración Reconocimiento Libertad de opinión	Ordinal

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1. Población

Para Rivas (2014), Es el universo de elementos que fueron sometidos a estudio, por encuesta y mediante la aplicación de una muestra y muestreo determinado.

La población son 200 colaboradores que trabajan en centro médico Jockey salud, lo cual es de difícil acceso encuestar a todos.

Tipos:

Población objetivo: todo el universo, lo cual no es accesible.

Población accesible: lo necesario, la que nos servirá para la recaudación de datos para la elaboración de este estudio. De allí se determina la muestra.

2.3.1.1. Unidad de análisis: son todos los colaboradores del centro médico Jockey salud

2.3.1.2 Población desconocida o infinita:

Al respecto Arias, et al. (2016), nos dicen que es considerado infinito cuando la parte constituida no tiene límite o no es posible precisar su magnitud debido al tamaño.

2.3.1.2 criterios de inclusión

Inclusión

Se tendrá en cuenta a los 200 colaboradores del centro médico Jockey salud.

Exclusión

Son personas que no trabajan en el jockey salud, las cuales su participación puede alterar los resultados, en consecuencia, lo hacen no selectivo para el estudio.

2.3.2 Muestra

Hernández, et al. (2014), es el subgrupo de la población. El cual, nos sirve para recolectar los datos, el cual es considerado la parte representativa de la población.

Calculo de fórmula:

$$n = \frac{Nz^2pq}{d^2x(N-1)+z^2pq}$$

En donde:

N tamaño de muestra: 200

Z Nivel de confianza al 95%:1.96

P Probabilidad del éxito: 0.5

q Probabilidad de fracaso: 0.5

d nivel de error 5%: 0.056

N Tamaño de la muestra: 121

Para poder obtener un trabajo con la confiabilidad del 95% con un margen de error del 0.056%, se tendrá una muestra de 121 colaboradores.

2.3.3 Muestreo

Amiel (2014), Es el proceso por el cual se realiza la selección de una muestra.

Muestra probabilística:

Hernández, et al. (2014), Es la parte del universo en el que todos los componentes tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica: Encuesta

Hernández, et al. (2014), Es un diseño de recolección de datos que son aplicadas en diferentes contextos como entrevistas en persona, correos electrónicos, páginas web, etc.

La finalidad es recolectar datos y/o información en base a preguntas que midan los indicadores establecidos en la operacionalización. El cual contendrá 26 preguntas que serán utilizadas para encuestar a los colaboradores del centro médico Jockey salud.

2.4.2. Instrumento: Cuestionario

Tabla 2:

Cuadro de técnicas e instrumentos

<i>Variable</i>	<i>Técnica</i>	<i>Instrumento</i>
Liderazgo	Encuesta	Cuestionario
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario

Al respecto, López y Fachelli (2015), refieren que es el instrumento o herramienta que nos permitirá recolectar datos con el fin de utilizarlos en una investigación.

2.4.3. Validez

Rivas (2014), Es comprobar la consistencia de los instrumentos de estudio estadístico, la calidad de datos obtenidos y/o comparación con los resultados obtenidos con otras investigaciones.

Tipos de validez:

Validez de contenido

El contenido de la prueba produce un rango de respuesta que representa un universo de habilidades y comportamientos que la prueba debe medir (Portillo, 2014, p. 20).

Validez de criterio

De lo mencionado, Portillo (2014), manifiesta que es conocida como la validez empírica, porque está relacionado con un resultado futuro (predictiva) o presente (concurrente), es aplicada a pruebas para pronosticar resultados por medidas de criterios muy claros y definidos (p. 21).

Validez de constructo

Al respecto, Santos (2017), nos dice que es un concepto conjunto que integra la validez de contenido y de criterio en un marco común para validar la hipótesis sobre las relaciones teóricas.

Para la presente investigación se realizó la validación del instrumento por parte de tres expertos, quienes son especialistas en el tema y docentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 3:

Lista de expertos de ambas variables

N°	JUICIO DE EXPERTOS	CALIFICACIÓN
EXPERTO 1	Aramburu Geng, Carlos Abraham	Aplicable
EXPERTO 2	Briceño Doria, Gonzalo Alonso	Aplicable
EXPERTO 3	Pérez Huamán, Julio Roberto	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

2.4.4. Confiabilidad

Namakforoosh (2014), menciona que una medición es confiable en base al nivel en que puede ofrecer resultados consistentes. El cual puede contener errores variables.

Criterio de confiabilidad valores:

- No es confiable -1 a 0
 - Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
 - Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
 - Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
 - Alta confiabilidad 0.9 a 1
- Fuente: Galindo (2017)

Tabla 4: Cuadro de alfa de Cronbach de la variable liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	14

El alfa de cronbach, arroja un valor de 0,810 la cual indica que el cuestionario presenta una fuerte confiabilidad y aceptable para su aplicación.

Tabla 5: Cuadro de alfa de Cronbach de la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	12

Se observa que obtuvimos una fuerte confiabilidad en el alfa de Cronbach, por lo que nos arrojó un valor de 0,842 el cual indica la aplicación de un cuestionario es confiable.

Tabla 6: Cuadro de alfa de Cronbach general (liderazgo y clima organizacional)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	26

Al aplicar el alfa de cronbach a las dos variables nos dio como resultado 0,704 lo cual indica una moderada confiabilidad y estaría listo para su aplicación.

2.5 Métodos de análisis

2.5.1. Análisis de datos cuantitativos

2.5.1.1. Estadística descriptiva

Villegas et al (2014), Implica la obtención y clasificación de información en la cual se describe de forma apropiada las distintas características para las conclusiones.

Se empleó el programa SPSS versión 2.4, el cual es una herramienta que nos permitió obtener tablas estadísticas, para el análisis de la información.

2.5.1.2. Estadística inferencial

García et al (2014), Prueba la hipótesis como una proposición relacionada con uno o varias variables. El cual es una parte estadística que comprende métodos para determinar las propiedades de la población.

Después de realizar en análisis descriptivo, se procedió al análisis de datos cuantitativos con la estadística inferencial en la que se estimó parámetros, se probó la hipótesis y se aplicó la distribución maestra. El cual se aplicó el análisis no paramétrico, Spearman debido a que se desarrolló con dedición ordinal.

2.6 procedimiento

Se inició con la unidad de análisis, el cual estuvo constituido por los colaboradores del centro médico Jockey Salud, se realizó el recojo de información en una muestra de 121 colaboradores, a través del uso de la encuesta, al final los datos obtenidos fueron ingresados al programa SPSS para la obtención de los datos estadísticos, a fin de contrastar las hipótesis, estadística inferencial y descriptivas utilizada en la investigación.

2.7. Aspectos éticos

Esta aplicación se realizó con el permiso del gerente general del centro médico del Jockey Salud a fin de encuestar a los colaboradores de dicha entidad. Para la obtención de datos necesario para su estudio, Respetando la credibilidad de las respuestas, la filosofía de los autores mencionados, las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo y las Normas APA.

Todo ello, buscando el beneficio propio y de otros posteriores trabajos que puedan tomarse como referencia el nuestro. Finalmente, los resultados recopilados serán analizados de manera transparente para lograr este proyecto.

III. RESULTADOS

3.1 Tabla de frecuencia – Gráficos

3.1.1 Grafico sobre Liderazgo

Tabla 7: Variable Liderazgo

		LIDERAZGO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	26	21,5	21,5	21,5
	DE ACUERDO	79	65,3	65,3	86,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	13,2	13,2	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

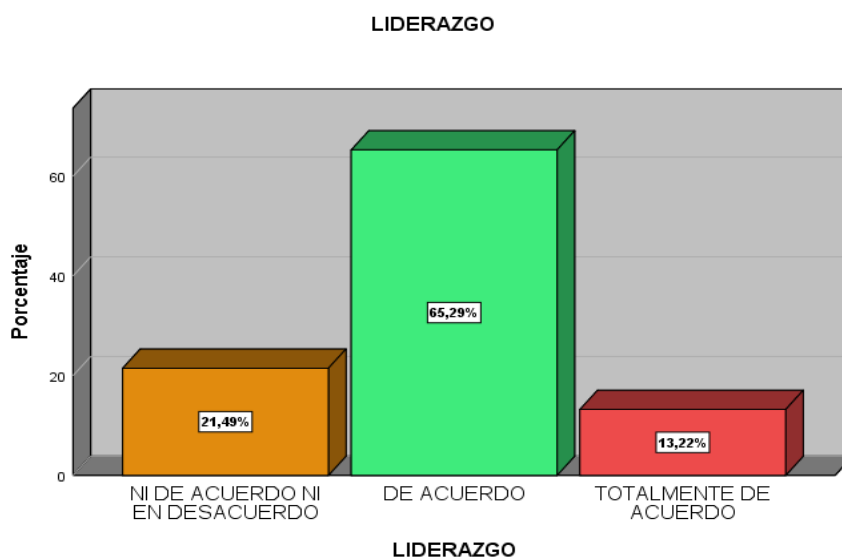


Figura 1: Variable liderazgo

Interpretación:

De los 121 colaboradores encuestados en centro médico Jockey Salud el 65.29%, aduce que están de acuerdo que hay buen liderazgo en centro médico, mientras el 21.49%, menciona que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo que hay, así mismo, el 13.22%, indican que están totalmente de acuerdo con el liderazgo

3.1.2 Grafico sobre Clima Organizacional

Tabla 8:

Variable Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	1,7	1,7	1,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	18	14,9	14,9	16,5
	DE ACUERDO	100	82,6	82,6	99,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	,8	,8	100,0
Total		121	100,0	100,0	

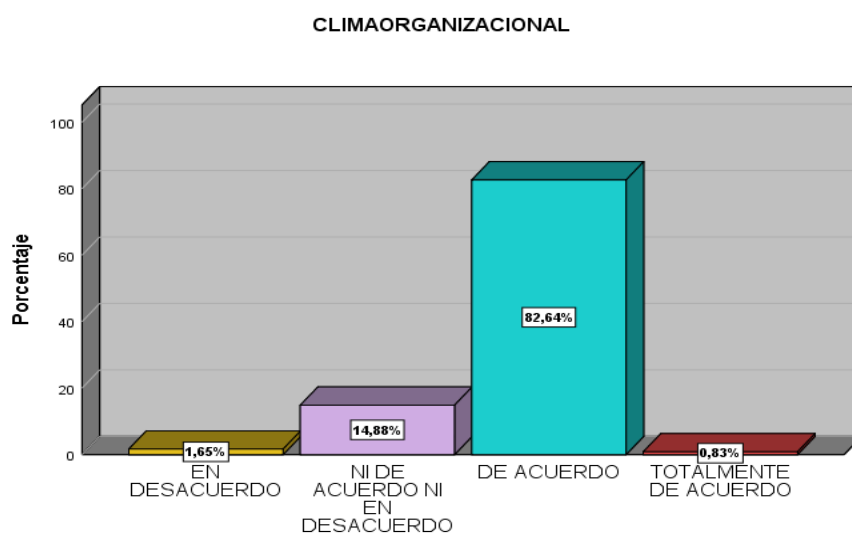


Figura 2: Variable Clima organizacional

Interpretación:

De los 121 colaboradores encuestados del centro médico Jockey Salud el 82.64%, aducen que están de acuerdo con el clima organizacional, mientras el 14.88%, aluden que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el Clima Organizacional, por otro lado, el 1.65%, refieren que están en desacuerdo con el Clima Organizacional, además el 0.83%, indican que están totalmente de acuerdo con el clima organizacional en el centro médico.

3.1.3 Grafico sobre Estructura Organizacional

Tabla 9:

Dimensión estructura organizacional

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	28	23,1	23,1	23,1
	DE ACUERDO	75	62,0	62,0	85,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	14,9	14,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

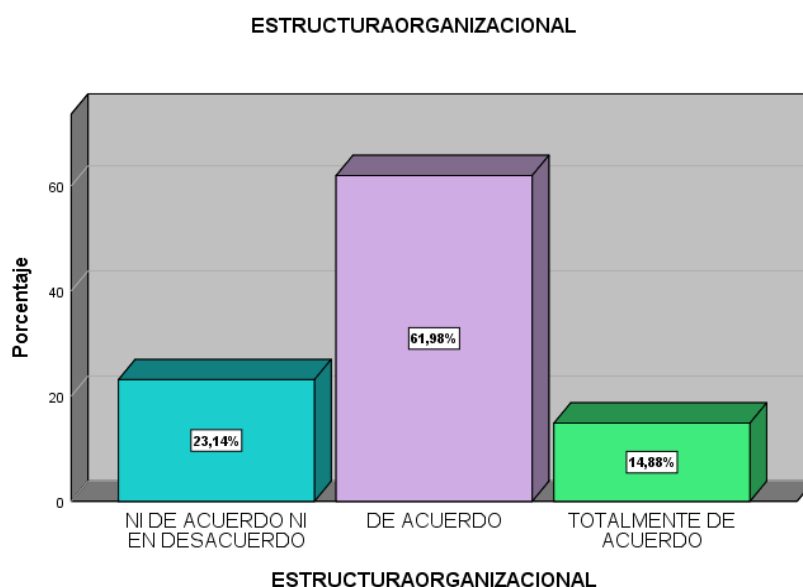


Figura 3: Dimensión estructura organizacional

Interpretación:

De los 121 colaboradores encuestados en centro médico Jockey Salud el 61.98%, mencionan que están de acuerdo con la estructura organizacional en el centro médico, mientras el 23.14%, refieren que no están de acuerdo ni en desacuerdo con la estructura organizacional, así mismo, el 14.88%, indican que están totalmente de acuerdo con la estructura organizacional.

3.1.4 grafico sobre Responsabilidad individual

Tabla 10:

Dimensión Responsabilidad individual

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	14	11,6	11,6	11,6
	DE ACUERDO	82	67,8	67,8	79,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	20,7	20,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

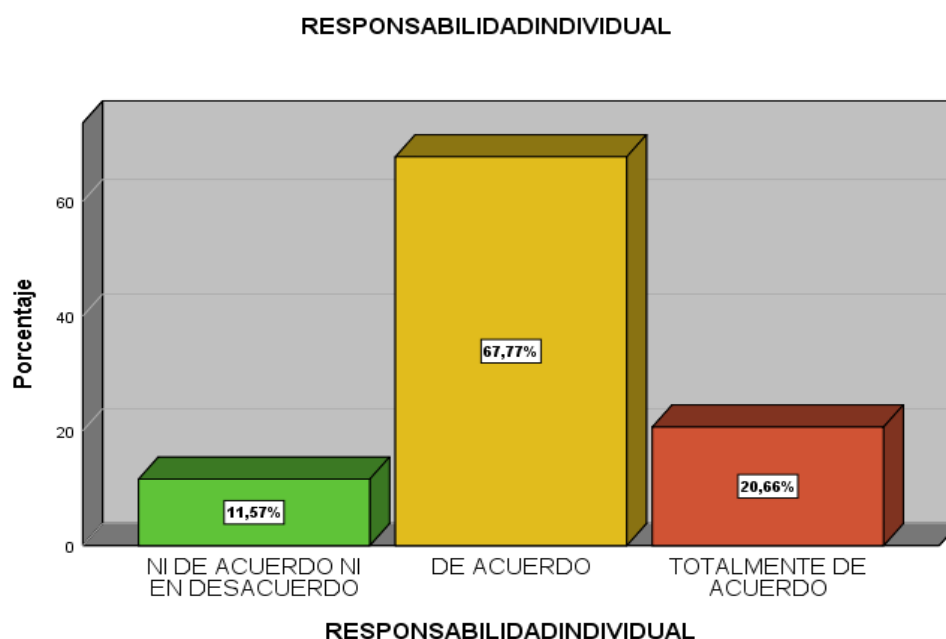


Figura 4: Dimensión responsabilidad individual

Interpretación:

De los 121 colaboradores encuestados en centro médico Jockey Salud el 67.77%, aduce que están de acuerdo con la responsabilidad individual en el centro médico, así mismo, el 20.66%, indican que están totalmente de acuerdo con la responsabilidad individual del centro médico, mientras el 11.57%, menciona que no están de acuerdo ni en desacuerdo con la responsabilidad individual que existe.

3.1.5 Grafico sobre Apoyo Percibido

Tabla 11:

Dimensión Apoyo Percibido

		APOYO PERCIBIDO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	1,7	1,7	1,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	36	29,8	29,8	31,4
	DE ACUERDO	59	48,8	48,8	80,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	19,8	19,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

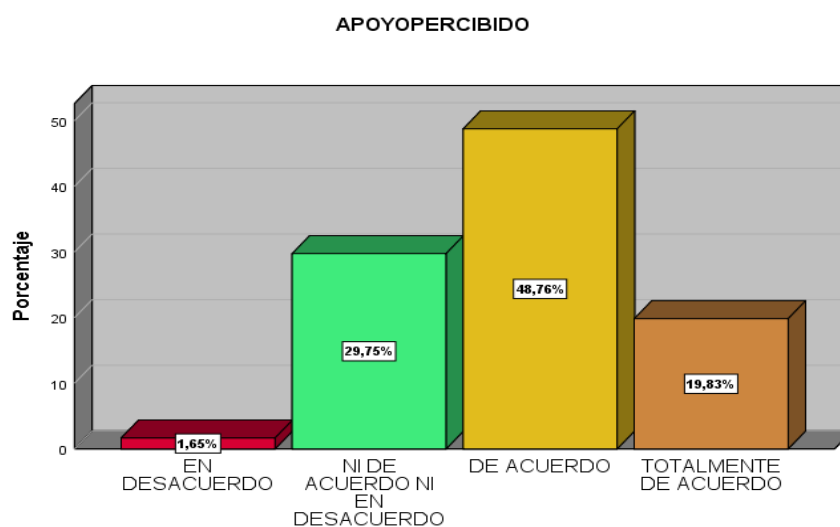


Figura 5: Dimensión Apoyo percibido

Interpretación:

De los 121 encuestados del centro médico Jockey Salud el 48.76%, aducen que están de acuerdo con el apoyo percibido, mientras el 29.75%, mencionan que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el apoyo percibido, además el 19.83%, indican que están totalmente de acuerdo con el apoyo percibido en el centro médico, por otro lado, el 1.65%, refieren que están en desacuerdo con el apoyo percibido en el centro médico.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1 prueba de normalidad

Tabla 12

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,341	121	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL	,488	121	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Al tener una muestra de 121 colaboradores, aplicamos la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Asimismo, se determinó un nivel de significancia de 0,000, lo cual indica que los datos no tienen una distribución normal.

3.2.2. Hipótesis general

H1: Existe relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico jockey salud, Santiago de surco 2019.

H0: No existe relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico jockey salud, Santiago de surco 2019.

Regla de decisión:

Si el valor Siguiendo es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Siguiendo es \leq a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13: Prueba de correlación de variables –hipótesis general

		Correlaciones		
			LIDERAZGO	CLIMA
			O	ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	121	121
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	121	121

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

Interpretación:

Al aplicar la prueba de RHO de Spearman arrojo un nivel de significancia de 0,00, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. En cuanto al coeficiente de correlación arrojo un valor de 0,808 es decir existe una correlación positiva entre las dos variables.

3.2.3. Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre liderazgo y estructura organizacional en el centro médico jockey salud, Santiago de surco 2019.

H0: No existe relación entre liderazgo y estructura organizacional en el centro médico jockey salud, Santiago de surco 2019.

Tabla 14:

Prueba de correlación de dimensiones – hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			LIDERAZGO	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,798**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		121	121	

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

Interpretación:

La prueba RHO de Spearman nos dio como resultado el nivel de significancia de 0,000, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, en el coeficiente de correlación dio como resultado 0,798, es decir existe una correlación positiva entre liderazgo y estructura organizacional.

3.2.4. Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre liderazgo y responsabilidad individual el centro médico jockey salud, Santiago de surco 2019.

H0: No existe relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el centro médico jockey salud, Santiago de surco 2019.

Tabla 15:

Prueba de correlación de dimensiones – hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			LIDERA ZGO	RESPONS ABILIDA DINDIVID UAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	RESPONSABILIDA DINDIVIDUAL	Coefficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

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

Interpretación:

La prueba RHO Spearman dio como resultado en el nivel de significancia 0,000, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Asimismo, el coeficiente de correlación arrojó como resultado 0,601 es decir existe una moderada correlación entre liderazgo y responsabilidad individual.

3.2.5. Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre liderazgo y apoyo percibido el centro médico jockey salud, Santiago de surco 2019.

H0: No existe relación entre liderazgo y apoyo percibido en el centro médico jockey salud, Santiago de surco 2019.

Tabla 16:

Prueba de correlación de dimensiones – hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			LIDERAZGO	APOYO PERCIBIDO
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	APOYO PERCIBIDO	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

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

Interpretación:

Al aplicar la prueba de RHO de Spearman arrojó un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Además, el coeficiente de correlación nos arrojó un 0,731 lo cual indica que existe una alta correlación entre liderazgo y apoyo percibido.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019, los resultados obtenidos en la tabla 13 se evidencia un nivel de correlación positivo de 0,808, entre liderazgo y clima organizacional, en la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, evidenciando que la gestión que realiza el líder se relaciona directamente con el clima organizacional en el centro médico Jockey salud, datos que al ser comparados con lo encontrado por Castillo en el año 2016 en su tesis propuesta sobre el liderazgo y su influencia en la satisfacción del personal en Cineplanet real plaza, en la ciudad de Trujillo refiere que la presencia del líder, sus habilidades, comunicación y el apoyo que este pueda brindar al personal influye en el compromiso el grupo de trabajo. Asimismo, Esparza en el 2016, en su investigación sobre el liderazgo y su impacto en el compromiso de los colaboradores nos dice que la comunicación entre los miembros es fundamental porque permite resolver problemas, trabajar en equipo y contribuye en la motivación del personal. Con estos resultados se puede afirmar que la efectividad del liderazgo contribuye de forma positiva en el clima de la organización.

Con relación al objetivo específico 1, determinar la relación entre liderazgo y estructura organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019, nos dio como resultado 0,789 el cual quiere decir que existe una correlación positiva. Sin embargo, en el nivel de significancia obtuvimos un 0,000 en el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Asimismo, al confrontar con la tesis de Venegas en el 2015 en su estudio una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral. Refiere que es el líder quien debe influir en el personal hacia el cumplimiento de las reglas, políticas y normas de la empresa lo cual hará que se logre los objetivos de manera eficaz. Existe semejanza con otro estudio de Sagredo y Castello en el 2019 en su estudio sobre Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. Refiere que para el cumplimiento de las expectativas de la empresa el líder quien contribuye en la motivación y compromiso del personal, considera que el personal con esas condiciones será mucho más eficiente en el cumplimiento de la estructura de la organización. Con dichos resultados podemos inferir que el liderazgo si tiene relación directa con la estructura de la organización. Por lo que es función del líder diseñar estrategias para que los procesos, reglas y políticas de trabajo sean cumplidos y se logre un fin común.

Con respecto al objetivo específico 2, describir la relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019, el cual existe una moderada correlación por lo que nos arrojó 0,601, como se puede observar en la tabla 15, Asimismo, el nivel de significancia nos salió 0,000, por lo que es rechazado la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Existe semejanza con otra investigación de Bobadilla en el año 2017 en su investigación clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos. Infiere que la responsabilidad de cada docente en su labor se debe a la autonomía en la realización de su función. Otra investigación con semejanza es de Huamán y de la Cruz en el 2016 en su tesis sobre clima organizacional y desempeño laboral del personal del programa cuna mas, detalla la importancia del compromiso del personal en el cumplimiento de su función y como ello es de gran aporte para el logro de los objetivos trazados de la empresa. Con estos resultados se afirma que existe una relación directa entre liderazgo y responsabilidad individual del colaborador por ende la existencia de el en la gestión hará que el personal realice con compromiso su labor.

En relación al objetivo específico 3, identificar la relación entre liderazgo y apoyo percibido en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019, los resultados obtenidos en la tabla 16 evidencia que tiene correlación positiva entre liderazgo y apoyo percibido por lo que nos arrojó 0,731, de igual modo, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000, en la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Coincide con otra investigación de Enderica et al. En el año 2018 en su estudio sobre el liderazgo y la comunicación efectiva en las empresas en Ecuador refiere que existe poco interés por parte del líder en escuchar la opinión del personal, ello es perjudicial para toda entidad porque este no percibe algún tipo de consideración y apoyo e influye en el desinterés por el cumplimiento de su función. Otro estudio similar es de Espejo en el 2016 en su tesis influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura. Quien concluyo que la percepción del personal en cuanto al reconociendo y consideración por parte de la organización es esencial porque es ello que lo motiva a realizar con efectividad su función. Con estos resultados se afirma que el liderazgo aporta en como el personal pueda percibir el apoyo de la organización.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones alcanzadas en nuestro trabajo de investigación son de acuerdo a nuestros objetivos planteados y los resultados obtenidos en el proceso de desarrollo de la investigación, se determinó lo siguiente:

Primera: dado como consecuencia de concluye que existe relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. Empleando el programa de SPSS bajo los resultados de Rho de Spearman se obtiene un valor de significancia 0.001 por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además se obtuvo un coeficiente de correlación positivo 0,808. Concluyendo que el liderazgo influye en grupo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, este tiene la habilidad de motivar al personal y ello es percibido por el colaborador.

Segunda: A través de los resultados obtenidos se determinó la relación entre liderazgo y estructura organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. Se obtuvo un valor de significancia de 0.000 se opta por rechazar la hipótesis nula y se acepta la alternativa, cabe mencionar que se obtuvo un coeficiente de correlación 0,798. Por ende, el líder contribuye en el trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas, reglas, políticas y procesos que son establecidos por la organización.

Tercera: del mismo modo en los resultados obtenidos se confirma que existe relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. Se obtuvo un valor de significancia de 0.000 se opta por rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, Se diagnosticó que existe relación moderada 0,601 entre liderazgo y responsabilidad individual. Se concluye que para el cumplimiento de funciones con motivación del personal de jockey salud, es esencial que el líder presente una comunicación asertiva con el talento humano.

Cuarta: asimismo en los resultados obtenidos de confirma que si existe relación entre liderazgo y apoyo percibido en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. Se determinó el valor de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05, se opta por rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Se identificó que existe relación positiva fuerte 0,731 entre liderazgo y apoyo percibido. Brindando solución a nuestra problemática. Asimismo, el líder debe estar presto a escuchar la opinión y sugerencias del personal por lo que ello es un reconocimiento y consideración que es percibido por el mismo.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se sugieren están en relación a los resultados obtenidos de la investigación:

Primera: Se demostró que existe relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. Se recomienda mejorar la comunicación entre el personal directivo y los demás miembros del centro médico Jockey salud, con el fin de que los líderes puedan influir en el cumplimiento de los objetivos y por ende el personal perciba el interés de la organización en la satisfacción de ambos.

Segunda: Se demostró que existe relación entre liderazgo y estructura organizacional en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. Se recomienda implementar programas de capacitación a fin de informar al personal del centro médico Jockey salud, sobre la importancia del cumplimiento de las reglas, políticas y obligaciones porque es este un indicador esencial para lograr una ventaja competitiva de la organización.

Tercera: Se demostró que existe relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. Se recomienda realizar evaluaciones de desempeño del personal y premiar sus logros en el centro médico Jockey salud, para lograr el desempeño y compromiso de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.

Cuarta: Se demostró que existe relación entre liderazgo y apoyo percibido en el centro médico Jockey salud, Santiago de surco 2019. Se recomienda que en las reuniones exista mayor participación del personal con opiniones y sugerencias que puedan ser de gran aporte para el cumplimiento de las metas trazadas. Ello hará que el colaborador perciba la consideración y reconocimiento por parte de Jockey salud.

REFERENCIAS

- Alfonso L., A. (2016). *Liderar desde la seguridad y salud*. España: FREMAP.
- Ahmady, G. et al. (September, 2016). Organizational structure. Magazine social and behavioral sciences. 230(2016), 455-462.
- Alqatawenah, A. (March, 2018). Transformational leadership style and its relationship whit change management. Magazine business: theory and practice, 19(3), 17-24.
- Amiel, J. (2014). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: universidad científica del sur.
- Aparicio, R. (2017). *Nuevas tecnologías y derecho a la libertad de expresión e información de los trabajadores en la empresa*. Revista anuario jurídico y económico escurialense, 189-212.
- Arias, et al. (Abril/junio, 2016). El protocolo de investigacion III: la poblacion de estudio. Revista alergia Mexico, 63(2), 201-206.
- Arshadi, N. (2011). The relationship of perceived organizational support (POS) whit organizational commitment, in role performance, and turnover intention. Magazine procedia social and behavioral sciences, 20(2011), 1104-1108.
- Beltrán, R. (2014). *Metodología de la investigación científica. Orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales*. Perú: Graficart Editorial.
- Bobadilla Merlo, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). (Acceso 24 de setiembre de 2019)
- Bonilla, D. y Bonilla, E. (abril/enero, 2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Revista ciencia UNEMI, 9 (18), 26-34.
- Bustillo, M. (julio/octubre, 2014). Autonomía, ética y medicina. Revista Med Hondur, 82(2).
- Caballero R., A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis: la metodología del como formularlos*. México: Cengage Learning.

- Cardoso, T. et al. (Marzo, 2019). *Revista psicología organizacional de trabajo* (6657). Recuperado: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16709>.
- Castillo Espinoza, J. (2016). *Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del cineplanet*. (Tesis de licenciatura, universidad nacional de Trujillo). (Acceso el 24 de setiembre de 2019)
- Delgado, Y. y Jaik, A. (2017). *Clima y compromiso organizacional*. México: Instituto Universitario Anglo Español
- Enderica et al. (enero/abril, 2018). *Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana*. 11(26), 96-105.
- Esparza Bardales, A. (2016). *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A.* (tesis de licenciado, universidad Cesar Vallejo). (Acceso 20 de octubre de 2019)
- Espejo Rodríguez, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín*. (Tesis de licenciado, Universidad Peruana los Andes). (Acceso 24 de setiembre de 2019)
- Figuroa, M. (setiembre/diciembre, 2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Revista humanidades médicas*, 12(3).
- Ganga, F., y Navarrete, E. (enero/marzo, 2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista venezolana de gerencia*, 19 (67), 456-476.
- García, J. et al (2014). *Metodología de la investigación*. (2.^a ed.). México: McGraw Hill.
- Gómez Mármol, A. (2014). *La responsabilidad personal y social, la actividad física y la educación en valores de los escolares de la región de Murcia*. (Tesis de doctorado, Universidad de Murcia). (Acceso 30 de setiembre de 2019)
- González, I. et al (diciembre/agosto, 2015). el clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Revista científicas de américa latina*, 31 (2015), 8-19.

- González, O. et al (setiembre/diciembre, 2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista científicas de américa latina*, 15(3), 355-371.
- Guevara, L., y Fernández, L. (setiembre/abril, 2017). Work engagement y compromiso laboral: ¿es la edad un factor diferenciador? *Revista interamericana Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119.
- Jiang, H. et al. (May, 2017). The relationship between authoritarian leadership and employees. *Magazine frontiers in psychology*. 8(2017) ,732.
- Hernández, J., Fernández, A. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). México: McGraw Hill.
- Huamán, A. y De la cruz, E. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna mas en la provincia de Huancavelica*. (Tesis de licenciado, Universidad Nacional de Huancavelica). (Acceso 24 de setiembre de 2019)
- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Perú: UIGV
- Kawata, P. (2014). *Desarrollo de liderazgo*. Washington DC: National Minority Aidee council.
- Kujtim, Z. (November, 2014). Authoritarian leadership vs. Participative leadership in organizations. *Magazine Ponte Vecchio*.11 (2), 447-454.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España: UAB.
- Martínez, V., Ramos, J. y Moliner, C. (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: editorial síntesis.
- Michel, J., Wallace, D. y Rawlings, R. (January 2012). Charismatic leaders: the role of administration and system justification, *Magazine Esmerald Group*, 34(5), 469-487.
- Morales, F., Zenteno, P. y Jiménez., A. (2014). *Compromiso organizacional y apoyo percibido en relación con políticas familiarmente responsables en empresas de la región maule*. (Tesis de licenciado, Universidad Talca, Chile). (Acceso 30 de setiembre de 2019)

- Munch, L. (2014). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2.a ed.). México: Pearson.
- Namakforoosh, N. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Limusa S.A
- Pérez, R. y Gonzales, J. (2016). *Formación y orientación laboral*. (3ª ed.) México: Pearson.
- Portillo Anduray, S. (enero/abril, 2014). Perjuicio de los docentes del municipio de tela hacia los niños escolares, 20(2), 11-23.
- Rahman, S. (December 2012). Perceived organizational support and organizational commitment. Magazine the Chittagong University Journal of Business administration, 27, 205-220.
- Ramirez, C. (2015). *Administración, teoría y enfoques*. Bogotá, Colombia: Macro.
- Rivas, F. (2014). *Diccionario de investigación científica cualitativa y cuantitativa*. Perú: CONCYTEC.
- Sagredo, E. y Castelló, A. (mayo/agosto, 2019). Gestión directiva y clima organizacional en educación en personas en chile. Revista actualidades investigativas en educación, 9(2), 1-23.
- Santos Sánchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con Lupus*. (Tesis de licenciado, Universidad Autónoma de Puebla). (Acceso 13 de octubre de 2019)
- Sardon, D. (julio/setiembre, 2017). Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas. Revista de investigación alto andina, 19(3), 293-296
- Sibbet, D. (2014). *Liderazgo visual, nuevas herramientas visuales para dinamizar y reinventar tu empresa*. Madrid: España: Anaya multimedia.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. México: Manual Moderno.
- Venegas, S. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Chile: ediciones UC.
- Villar Vargas, M., y Araya Castillo, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & Gestión*, (46), 187–221.

Villegas, et al. (2014). *Teoría y praxis de la investigación científica*. Perú: san marcos E.I.R.L.

Wang, H. y Guan, B. (march, 2019). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: the moderating role of power distance. Magazine *frontiers in psychology*, 9 (23), 357.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Liderazgo y Clima organizacional en el centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019.						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y clima organizacional en el centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019?</p> <p>Problema específico 1: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y estructura organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019?</p> <p>Problema específico 3: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y apoyo percibido en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019?</p>	<p>Objetivo general: Analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la relación entre liderazgo y estructura organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019</p> <p>Objetivo específico 2: Describir la relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019</p> <p>Objetivo específico 3: Identificar la relación entre liderazgo y apoyo percibido en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre liderazgo y clima organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación entre liderazgo y estructura Organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación entre liderazgo y responsabilidad individual en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación entre liderazgo y apoyo percibido en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019</p>	VARIABLE 1: Liderazgo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
			Transformacional	Iniciativa	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Inspiran	2,3,	
				Motivan	4,5	
			Autoritario	Poder absoluto	6	
				Falta de confianza	7,8	
				Dominante	9,10	
			Carismático	Comunicación	11	
				Habilidades	12	
				Escucha	13,14	
			VARIABLE 2: Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
			Estructura organizacional	Obligaciones	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Reglas	2	
Políticas	3					
Responsabilidad individual	Cumplimiento de funciones	4				
	Autonomía	5				
	Compromiso	6,7				
Apoyo percibido	Consideración	8				
	Reconocimiento	9,10				
	Libertad de opinión	11,12				

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LIDERAZGO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Transformacional	Iniciativa	1. ¿Cree usted que la presencia de iniciativa por parte del líder hace que las empresas sean innovadoras y que generan más impacto en sus entornos?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Inspiran	2. ¿Considera que la habilidad que tiene un líder es influir en el personal hacia el logro de los objetivos? 3. ¿Usted cree que la comunicación efectiva del líder, genera un vínculo entre los miembros de la organización y sobre todo que inspire confianza a los demás?	
	Motivan	4. ¿Los colaboradores motivados por el líder presentan mejores resultados? 5. ¿Una adecuada comunicación y transparencia por el líder es importante para que los colaboradores se sientan parte de la empresa?	
Autoritario	Poder absoluto	6. ¿Considera que en la empresa el líder autoritario es el más predominante?	
	Falta de confianza	7. ¿Considera que la falta de confianza por parte del líder apunta a un quiebre de la cultura en la empresa? 8. ¿Considera que la única manera de generar un cambio real y permanente radica en que los líderes se comprometan con el cambio y que los colaboradores confíen en este compromiso?	
	Dominante	9. ¿Cree usted que un líder con exceso de dominancia a menudo influye en la sumisión de la opinión de los colaboradores? 10. ¿Es probable que el líder dominante pueda provocar un alto desequilibrio de los colaboradores dentro de la empresa?	
Carismático	Comunicación	11. ¿Considera que es importante cuidar la comunicación entre líder y colaborador, de manera que sea efectiva y contribuya a la empresa?	
	Habilidades	12. ¿La empresa realiza capacitaciones con el fin de potenciar sus habilidades como líder?	
	Escucha	13. ¿Usted cree que el líder debe sentir y demostrar interés por lo que les dice los colaboradores de manera justificada? 14. ¿El líder toma en cuenta sus opiniones, ideas o sugerencias?	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Estructura organizacional	Obligaciones	1. ¿Considera que están bien formuladas las funciones y obligaciones del personal?	
	Reglas	2. ¿Está de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa?	
	políticas	3. ¿Usted cree que las políticas claras de la empresa mejoran en su clima laboral e influyen en la satisfacción de los trabajadores?	
Responsabilidad individual	Cumplimiento de funcional	4. ¿El trabajo que realiza se alinea a la misión de la organización?	1. Totalmente en desacuerdo
	Autonomía	5. ¿Cuenta con la autonomía de poder tomar decisiones frente a determinadas situaciones?	2. En desacuerdo
	Compromiso	6. ¿Considera que el compromiso de los colaboradores tiene relación con los valores y objetivos de una organización que se tienen que respetar y cumplir?	3. Ni de acuerdo ni desacuerdo
		7. ¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de la visión de la organización?	4. De acuerdo
Apoyo percibido	Consideración	8. ¿Considera que su aportación es tomada en consideración por los directivos?	5. Totalmente de acuerdo
	Reconocimiento	9. ¿Cree usted que el reconocimiento por sus aportes es más gratificante que el dinero?	
		10. ¿La empresa realiza evaluaciones con el fin de premiar su desempeño?	
	Libertad de opinión	11. ¿Cree que la organización toma en cuenta sus opiniones?	
		12. ¿Participa en las reuniones aportando opiniones o sugerencias?	

ANEXO 4: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Nos dirigimos a usted, en la oportunidad de solicitar su colaboración, dada su experiencia en el área temática, el presente cuestionario que será aplicado para realizar un trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en administración en la Universidad Cesar Vallejo. Este tipo de estudios se realiza con el objetivo de analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019.

NOTA: lea detenidamente cada ítem. Solo tendrá que marcar una “X” dentro del cuadrado de la respuesta que haya elegido.

LIDERAZGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿Cree usted que la presencia de iniciativa por parte del líder hace que las empresas sean innovadoras y que generan más impacto en sus entornos?					
2. ¿Considera que la habilidad que tiene un líder es influir en el personal hacia el logro de los objetivos?					
3. ¿Usted cree que la comunicación efectiva del líder, genera un vínculo entre los miembros de la organización y sobre todo que inspire confianza a los demás?					
4. ¿Los colaboradores motivados por el líder presentan mejores resultados?					
5. ¿Una adecuada comunicación y transparencia por el líder es importante para que los colaboradores se sientan parte de la empresa?					
6. ¿Considera que en la empresa el líder autoritario es el más predominante?					
7. ¿Considera que la falta de confianza por parte del líder apunta a un quiebre de la cultura en la empresa?					
8. ¿Considera que la única manera de generar un cambio real y permanente radica en que los líderes se comprometan con el cambio y que los colaboradores confíen en este compromiso?					
9. ¿Cree usted que un líder con exceso de dominancia a menudo influye en la sumisión de la opinión de los colaboradores?					
10. ¿Es probable que el líder dominante pueda provocar un alto desequilibrio de los colaboradores dentro de la empresa?					
11. ¿Considera que es importante cuidar la comunicación entre líder y colaborador, de manera que sea efectiva y contribuya a la empresa?					
12. ¿La empresa realiza capacitaciones con el fin de potenciar sus habilidades como líder?					
13. ¿Usted cree que el líder debe sentir y demostrar interés por lo que les dice los colaboradores de manera justificada?					
14. ¿El líder toma en cuenta sus opiniones, ideas o sugerencias?					

ANEXO 5:

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nos dirigimos a usted, en la oportunidad de solicitar su colaboración, dada su experiencia en el área temática, el presente cuestionario que será aplicado para realizar un trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en administración en la Universidad Cesar Vallejo. Este tipo de estudios se realiza con el objetivo de analizar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el Centro médico Jockey Salud, Santiago de surco 2019.

NOTA: lea detenidamente cada ítem. Solo tendrá que marcar una “X” dentro del cuadrado de la respuesta que haya elegido.

CLIMA ORGANIZACIONAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿Considera que están bien formuladas las funciones y obligaciones del personal?					
2. ¿Está de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa?					
3. ¿Usted cree que las políticas claras de la empresa mejoran en su clima laboral e influyen en la satisfacción de los trabajadores?					
4. ¿El trabajo que realiza se alinea a la misión de la organización?					
5. ¿Cuenta con la autonomía de poder tomar decisiones frente a determinadas situaciones?					
6. ¿Considera que el compromiso de los colaboradores tiene relación con los valores y objetivos de una organización que se tienen que respetar y cumplir?					
7. ¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de la visión de la organización?					
8. ¿Considera que su aportación es tomada en consideración por los directivos?					
9. ¿Cree usted que el reconocimiento por sus aportes es más gratificante que el dinero?					
10. ¿La empresa realiza evaluaciones con el fin de premiar su desempeño?					
11. ¿Cree que la organización toma en cuenta sus opiniones?					
12. ¿Participa en las reuniones aportando opiniones o sugerencias?					

ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACIÓN



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad “

Ate, 09 de noviembre de 2019

OFICIO N° 002-2019-JOCKEY SALUD

Mgtr. Iris Katherine Gonzales Figueroa
Coordinadora del PE de Administración
Universidad Cesar Vallejo - Campus – Ate

Presente:

Asunto: visita de alumnos en misión de estudios

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo en nombre del centro médico “JOCKEY SALUD”.

Me permito hacer de su conocimiento que en atención a la carta N° 013-2019/ADM-UCV en la que los alumnos pertenecientes al VIII siglo de la escuela académica profesional de administración de la Universidad César Vallejo-Sede Ate, en el marco del curso: de Metodología de la Investigación Científica semestre Académico, esta empresa ha cumplido con prestar el apoyo requerido en la visita de estudios nuestra distinguida empresa, con la finalidad de **realizar encuestas para desarrollar el curso antes mencionados así como de conocer nuestras instalaciones.**

Seguros de contar con su conocimiento de nuestra aceptación aprovecho la oportunidad para expresarle a Ud. las muestras de nuestra alta estima personal.

Atentamente:

RELACIÓN DE ALUMNOS PARTICIPANTES ATENDIDOS

<u>N°</u>	<u>APELLIDOS Y NOMBRES</u>	<u>CODIGO</u>	<u>DNI</u>
1	Morales Aylas, Nataly Sheila	0000-0002-5835-3779	46899709
2	Padilla Quispe, Luis Marco	0000-0002-7787-5097	76462876
3	Pérez Laban, Bryan Omar	0000-0002-0905-2822	74838015
4	Toribio Jara Sheyla Ivonne	0000-0001-7802-7818	73634849

Dhayana Bravo Córdoba
Directora Técnica
RCEP INES
Centros Médicos del Perú S.A.

Dhayana Bravo

ANEXO 7:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN TRANSFORMACIONAL								
1	¿Cree usted que la presencia de iniciativa por parte del líder hace que las empresas sean innovadoras y que generan más impacto en sus entornos?	X		X		X		
2	¿Considera que la habilidad que tiene un líder es influir en el personal hacia el logro de los objetivos?	X		X		X		
3	¿Usted cree que la comunicación efectiva del líder, genera un vínculo entre los miembros de la organización y sobre todo que inspire confianza a los demás?	X		X		X		
4	¿Los colaboradores motivados por el líder presentan mejores resultados?	X		X		X		
5	¿Una adecuada comunicación y transparencia por el líder es importante para que los colaboradores se sientan parte de la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN AUTORITARIO								
6	¿Considera que en la empresa el líder autoritario es el más predominante?	X		X		X		
7	¿Considera que la falta de confianza por parte del líder apunta a un quiebre de la cultura en la empresa?	X		X		X		
8	¿Considera que la única manera de generar un cambio real y permanente radica en que los líderes se comprometan con el cambio y que los colaboradores confíen en este compromiso?	X		X		X		
9	¿Cree usted que un líder con exceso de dominancia a menudo influye en la sumisión de la opinión de los colaboradores?	X		X		X		
10	¿Es probable que el líder dominante pueda provocar un alto desequilibrio de los colaboradores dentro de la empresa?	X		X		X		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN CARISMÁTICO							
11	¿Considera que es importante cuidar la comunicación entre líder y colaborador, de manera que sea efectiva y contribuya a la empresa?	X		X		X		
12	¿La empresa realiza capacitaciones con el fin de potenciar sus habilidades como líder?	X		X		X		
13	¿Usted cree que el líder debe sentir y demostrar interés por lo que les dice los colaboradores de manera justificada?	X		X		X		
14	¿El líder toma en cuenta sus opiniones, ideas o sugerencias?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN METODO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
1	¿Considera que están bien formuladas las funciones y obligaciones del personal?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa?	X		X		X		
3	¿Usted cree que las políticas claras de la empresa mejoran en su clima laboral e influyen en la satisfacción de los trabajadores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL							
4	¿El trabajo que realiza se alinea a la misión de la organización?	X		X		X		
5	¿Cuenta con la autonomía de poder tomar decisiones frente a determinadas situaciones?	X		X		X		
6	¿Considera que el compromiso de los colaboradores tiene relación con los valores y objetivos de una organización que se tienen que respetar y cumplir?	X		X		X		

7	¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de la visión de la organización?						
	DIMENSIÓN METODO APOYO PERCIBIDO	Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Considera que su aportación es tomada en consideración por los directivos?	X		X		X	
9	¿Cree usted que el reconocimiento por sus aportes es más gratificante que el dinero?	X		X		X	
10	¿La empresa realiza evaluaciones con el fin de premiar su desempeño?	X		X		X	
11	¿Cree que la organización toma en cuenta sus opiniones?	X		X		X	
12	¿Participa en las reuniones aportando opiniones o sugerencias?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Aramburu Gonz. Carlos Abraham DNI: 49075784

Especialidad del validador:

..... Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 07 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN TRANSFORMACIONAL							
1	¿Cree usted que la presencia de iniciativa por parte del líder hace que las empresas sean innovadoras y que generan más impacto en sus entornos?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la capacidad que tiene un líder es influir en el personal hacia el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Usted cree que la comunicación efectiva del líder, genera un vínculo entre los miembros de la organización y sobre todo que inspire confianza a los demás?	✓		✓		✓		
4	¿Los colaboradores motivados por el líder presentan mejores resultados?	✓		✓		✓		
5	¿Una adecuada comunicación y transparencia por el líder es importante para que los colaboradores se sientan parte de la empresa?							
	DIMENSIÓN AUTORITARIO	✓		✓				
6	¿Considera que en la empresa el líder autoritario es el más predominante?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la falta de confianza por parte del líder apunta a un quiebre de la cultura en la empresa?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que la única manera de generar un cambio real y permanente radica en que los líderes se comprometan con el cambio y que los colaboradores confíen en este compromiso?	✓		✓		✓		
9	¿Cree usted que un líder con exceso de dominancia a menudo implica en la sumisión de la opinión de los colaboradores?	✓		✓		✓		
10	¿Es probable que el líder dominante pueda provocar un alto desequilibrio de los colaboradores dentro de la empresa?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN CARISMÁTICO		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Considera que es importante cuidar la comunicación entre líder y colaborador, de manera que sea efectiva y contribuya a la empresa?	X		X		X	
12	¿La empresa realiza capacitaciones con el fin de potenciar sus habilidades?	X		X		X	
13	¿Usted cree que el líder debe sentir y demostrar interés por lo que les dice los colaboradores de manera justificada?	X		X		X	
14	¿El líder toma en cuenta sus opiniones, ideas o sugerencias?	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN METODO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
1	¿Considera que están bien formuladas las funciones y obligaciones del personal?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa?	X		X		X		
3	¿Usted cree que las políticas claras de la empresa mejoran en su clima laboral e influye en la satisfacción de los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL								
4	¿El trabajo que realiza se alinea a la misión de la organización?	X		X		X		
5	¿Cuenta con la autonomía de poder tomar decisiones frente a determinadas situaciones?	X		X		X		
6	¿Realiza con responsabilidad las funciones que le asignan?	X		X		X		
7	¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de la visión de la organización?	X		X		X		

	DIMENSIÓN METODO APOYO PERCIBIDO	Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Considera que su aportación es tomada en consideración por los directivos?	X		X		X	
9	¿Cree usted que el reconocimiento por sus aportes es más gratificante que el dinero?	X		X		X	
10	¿La empresa realiza evaluaciones con el fin de premiar su desempeño?	X		X		X	
11	¿Cree que la organización toma en cuenta sus opiniones?	X		X		X	
12	¿Participa en las reuniones aportando opiniones o sugerencias?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Gonzalo Buzano Doua DNI: 43601249

Especialidad del validador: Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

5 de noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN TRANSFORMACIONAL								
1	¿Cree usted que la presencia de iniciativa por parte del líder hace que las empresas sean innovadoras y que generan más impacto en sus entornos?	X		X		X		
2	¿Considera que la habilidad que tiene un líder es influir en el personal hacia el logro de los objetivos?	X		X		X		
3	¿Usted cree que la comunicación efectiva del líder, genera un vínculo entre los miembros de la organización y sobre todo que inspire confianza a los demás?	X		X		X		
4	¿Los colaboradores motivados por el líder presentan mejores resultados?	X		X		X		
5	¿Una adecuada comunicación y transparencia por el líder es importante para que los colaboradores se sientan parte de la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN AUTORITARIO								
6	¿Considera que en la empresa el líder autoritario es el más predominante?	X		X		X		
7	¿Considera que la falta de confianza por parte del líder apunta a un quiebre de la cultura en la empresa?	X		X		X		
8	¿Considera que la única manera de generar un cambio real y permanente radica en que los líderes se comprometan con el cambio y que los colaboradores confíen en este compromiso?	X		X		X		
9	¿Cree usted que un líder con exceso de dominancia a menudo influye en la sumisión de la opinión de los colaboradores?	X		X		X		
10	¿Es probable que el líder dominante pueda provocar un alto desequilibrio de los colaboradores dentro de la empresa?	X		X		X		

DIMENSIÓN CARISMÁTICO		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Considera que es importante cuidar la comunicación entre líder y colaborador, de manera que sea efectiva y contribuya a la empresa?	X		X		X	
12	¿La empresa realiza capacitaciones con el fin de potenciar sus habilidades como líder?	X		X		X	
13	¿Usted cree que el líder debe sentir y demostrar interés por lo que les dice los colaboradores de manera justificada?	X		X		X	
14	¿El líder toma en cuenta sus opiniones, ideas o sugerencias?	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN METODO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
1	¿Considera que están bien formuladas las funciones y obligaciones del personal?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa?	X		X		X		
3	¿Usted cree que las políticas claras de la empresa mejoran en su clima laboral e influyen en la satisfacción de los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL								
4	¿El trabajo que realiza se alinea a la misión de la organización?	X		X		X		
5	¿Cuenta con la autonomía de poder tomar decisiones frente a determinadas situaciones?	X		X		X		
6	¿Considera que el compromiso de los colaboradores tiene relación con los valores y objetivos de una organización que se tienen que respetar y cumplir?	X		X		X		
7	¿Usted se siente comprometido con el cumplimiento de la visión de la organización?	X		X		X		

	DIMENSIÓN METODO APOYO PERCIBIDO	Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Considera que su aportación es tomada en consideración por los directivos?	X		X		X	
9	¿Cree usted que el reconocimiento por sus aportes es más gratificante que el dinero?	X		X		X	
10	¿La empresa realiza evaluaciones con el fin de premiar su desempeño?	X		X		X	
11	¿Cree que la organización toma en cuenta sus opiniones?	X		X		X	
12	¿Participa en las reuniones aportando opiniones o sugerencias?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: PÉREZ HUACHÁN JULIO DNI: 08978788

Especialidad del validador:

..... ADMINISTRADORA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 11 de NOV. del 2019

..... 
Firma del Experto Informante.

ANEXO 8: MATRIZ DE DATOS

MATRIZ DE DATOS.xlsx - Excel (Error de activación de productos)

sheyla Morales Aylas

Variable	LIDERAZGO													
Dimensiones	TRANSFORMACIONAL					AUTORITARIO					CARISMÁTICO			
Indicadores	iniciativa	inspiran		motivan		poder absoluto	falta de confianza		dominante	comunicaion	habilidades	escucha		
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14
1	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3
2	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3
3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4
4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5
6	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
7	3	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3
8	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	4
9	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	5	2	4	4
10	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	5	2	4	4
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
12	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4
13	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
14	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3
17	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
18	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	5
19	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
20	5	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	2	4	5
21	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4
22	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4
23	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4

Matriz de Datos Hoja1

LISTO 60%

MATRIZ DE DATOS.xlsx - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA sheyla Morales Aylas

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

V154

Variable	CLIMA ORGANIZACIONAL											
Dimensiones	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL				APOYO PERCIBIDO				
Indicadores	Obligaciones	Reglas	politicas	cumplimiento de funciones	autonomia	compromiso		consideracion	reconocimiento		libertad de opinion	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12
1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
2	4	2	3	4	5	4	4	3	3	2	3	1
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
6	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
7	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
8	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
15	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
17	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
18	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5
19	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
20	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5

Matriz de Datos Hoja1

LISTO 60%

ANEXO 9: DATOS GENERALES DE SPSS

VISTA DE DATOS DE LOS GRAFICOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20 : VAR00022 3,00 Visible: 31 de 31 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V
1	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	
2	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	
3	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	
4	3,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	
5	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	
6	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	
7	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	
8	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	
9	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	
10	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	
11	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	
12	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	
13	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	
14	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	
15	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	
16	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	
17	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	
18	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	
19	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	
20	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	
21	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	
22	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	

Vista de datos Vista de variables

Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	VAR00025	Numérico	8	2		{1,00, TOTA...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unid 22 notificaciones nuevas