



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo gerencial en el clima organizacional del personal del
centro de salud Urcos, provincia de Quispicanchi, 2021.

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

AUTORA:

Vallenas Chalco, Katerine Jovanna (ORCID: 0000-0002-7588-2461)

ASESOR:

Mg. Ostos de la Cruz, Felipe (ORCID: 0000-0002-2718-3957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por estar siempre guiando mi vida, a mi madre que desde el cielo guía mi camino, para mi padre, mi hermana, mi abuelita materna, por su apoyo incondicional en todo momento, me motivaron para no dejarme caer, alentándome a seguir ante las dificultades y cumplir con mis objetivos.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios, a la Virgen del Carmen, por ser mi Fortaleza, a la universidad por brindarme la oportunidad de lograr obtener el grado de maestría y al asesor por brindarme sus conocimientos y dedicacion, siendo mi guia en este camino, a mi jefe, a mis compañeros de trabajo por su disposicion y agradecimiento especial y grande a mi familia, quienes me brindaron su apoyo incondicional y el aliento necesario para lograr mi meta como profesional, gracias por toda su paciencia y cariño.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	14
Tipo y diseño de investigación	14
Operacionalización de variables	15
Población, muestra y muestreo	16
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad	17
Procedimientos	22
Método de análisis de datos	22
Aspectos éticos	22
IV. Resultados	23
V. Discusión	34
VI. Conclusiones	37
VII. Recomendaciones	38
Referencias	34
Anexos	38

Índice de tablas

Tabla 1 Población del Centro de salud de Urcos.....	16
Tabla 2 Liderazgo gerencial fiabilidad	17
Tabla 3 Clima organizacional fiabilidad.....	17
Tabla 4 Distribución de frecuencias de liderazgo gerencial.....	19
Tabla 5 Dimensión Motivación	19
Tabla 6 Dimensión Participación.....	20
Tabla 7 Dimensión Compromiso.....	20
Tabla 8 Distribución de frecuencias de Clima organizacional.....	21
Tabla 9 Dimensión Trabajo en equipo.....	21
Tabla 10 Dimensión Toma de decisiones.....	22
Tabla 11 Dimensión Productividad.....	22
Tabla 12 Valor de ajuste de los datos para el modelo.....	23
Tabla 13 Bondad de ajuste para el modelo.....	23
Tabla 14 Coeficiente de detrmnación de modelo para la hipótesis.....	24
Tabla 15 Estimaciones de Parámetro.....	24
Tabla 16 Coeficiente de detrmnación de modelo para la hipótesis 1.....	25
Tabla 17 Estimaciones de Parámetro.....	25
Tabla 18 Coeficiente de detrmnación de modelo para la hipótesis 2.....	26
Tabla 19 Estimaciones de Parámetro.....	26
Tabla 20 Coeficiente de detrmnación de modelo para la hipótesis 3.....	27
Tabla 21 Estimaciones de Parámetro.....	28

Resumen

El presente trabajo de investigación que titula “Liderazgo gerencial en el clima organizacional del personal del Centro de Salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021”. Plantea el Objetivo determinar la influencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional del personal del Centro de Salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021.

La metodología del trabajo de investigación es de tipo básica y tiene como fin correlacionar el liderazgo gerencial con las dimensiones del clima organizacional ampliar el caudal de conocimientos de la teoría administrativa con respecto al coaching empresarial y desempeño laboral, posee un nivel de investigación correlacional de diseño no experimental con enfoque cuantitativo, siendo el total de la población 35 personas que han sido elegidas deliberadamente. La técnica de recolección de datos es la encuesta virtual el cual fue respaldado previamente por validez según el criterio de juicio de expertos, así como del alfa de Cronbach. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario el cual fue procesado mediante el software SPSS y con respecto a la validez de la hipótesis se realizó mediante la prueba regresión ordinal. Llegando a la conclusión de que el liderazgo gerencial influye en el clima organizacional en el personal del Centro de salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021 (Nagelkerke=47,8%)

Palabras claves: liderazgo gerencial, clima organizacional, trabajo en equipo, toma de decisiones, productividad.

Abstract

The present research work entitled "Management leadership in the organizational climate of the staff of the Urcos Health Center, Quispicanchi Province, 2021". The objective is to determine the influence of managerial leadership on the organizational climate of the staff of the Urcos Health Center, Quispicanchi Province, 2021.

The methodology of the research work is of a basic type and its purpose is to correlate the managerial leadership with the dimensions of the organizational climate to expand the wealth of knowledge of administrative theory with respect to business coaching and job performance, it has a correlational research level of design non-experimental with a quantitative approach, the total population being 35 people who have been deliberately chosen. The data collection technique is the virtual survey, which was previously supported by validity according to the criteria of expert judgment, as well as Cronbach's alpha. The instrument for data collection was the questionnaire, which was processed using the SPSS software and with respect to the validity of the hypothesis, it was performed using. Concluding that managerial leadership influences the organizational climate in the staff of the Urcos Health Center, Quispicanchi Province, 2021 (Naglekerke=47,8%)

Keywords: managerial leadership, organizational climate, teamwork, decision-making, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En lo internacional se observa que el clima organizacional en entidades del área en salud representa una causa importante para el desempeño laboral del colaborador, así también en la calidad del servicio que se ofrece al cliente interno o externo; se ve reflejado objetivamente en la gestión administrativa que realiza el gerente de una entidad de salud, Serrano & Portalanca, (2017). En esa visión, el clima organizacional es desarrollado como un aspecto laboral y de corto plazo, que puede ser observada de forma directa o indirecta por los colaboradores de una organización, el cual es determinado por su compromiso, desempeño y productividad, Castillo et al (2019).

En Europa existe una proporción de trabajadores que acuden a su centro laboral con algún tipo de enfermedad, donde la gran mayoría está relacionada al estrés laboral y siendo así parte de la salud pública; por ende la enfermedad del trabajador genera ausentismo para lograr el objetivo de la organización y a su vez pérdidas económicas como también la productividad del capital humano. Castillo et al (2019). Así también lo demuestran estudios que indican que si el clima organizacional es bajo, que influye negativamente en el trabajador del desarrollo de los objetivos de la entidad de salud u organización.

Por otro lado el liderazgo gerencial es el grupo de decisiones estratégicas que compromete que una persona o conjunto de personas influyan sobre otras, con el propósito de cumplir metas, impulsar y ayudar a que sus compañeros laboren con entusiasmo buscando lograr objetivos colectivos que se generen dentro del ambiente organizacional. Duran et al. (2019). En las entidades hospitalarias, el liderazgo gerencial se hace necesario para promover transformación de realidades entre los individuos parte de la organización para determinar que estrategias se pueden seguir. El gerente del establecimiento de salud y los colaboradores, quienes entablan una relación, haciendo compromiso e identificación con su puesto laboral y con la intención de trabajar en equipo, buscando obtener efecto tanto en la satisfacción de los pacientes y de la productividad del establecimiento de salud.

Así existen estudios que demuestran que las competencias están relacionadas estrechamente con las necesidades de un contexto específico, donde se valora tres categorías como el personal, social y directivo. El liderazgo gerencial implica valorar estas categorías de forma integral para desarrollar un adecuado liderazgo dentro de una organización, de esta manera el colaborador se identificará con los objetivos y el trabajo que se desarrolla de acuerdo a las necesidades de cada trabajador, Paez (2008).

En otros países como en Chile se observó estudios similares donde describen que el liderazgo es valorado por los colaboradores de acuerdo a sus efectos culturales que moldean la conducta el cual puede favorecer cambios en la organización con influencia de factores psicosociales para mantener una buena salud del personal en el área de salud, Contreras et al (2010). Así mismo en Venezuela se hallan estudios que demuestran que practicar el liderazgo gerencial, en estos tiempos permite determinar las estrategias idóneas para seguir el trabajo dentro de una organización, Torcatt (2020).

En el Perú en el área de salud en su interior, existen una serie de objetivos vinculados con el desarrollo del talento humano, capacidades y competencias, por ese motivo se considera que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo que es necesario la actualización permanente. En la atención al usuario externo en el sector salud es percibida la situación interna de cada establecimiento, según investigaciones el usuario externo en nuestro país demuestran que se sintieron insatisfechas con el servicio de salud en porcentajes variados según el nivel de atención del establecimiento, la satisfacción del usuario evalúa y mejora la calidad de los servicios de salud, Fernandez et al (2019).

En el Centro de Salud Urcos, de la Provincia de Quispicanchi, Región Cusco perteneciente al Ministerio de Salud (MINSA), presenta inconvenientes para alcanzar un clima organizacional adecuado dentro del establecimiento, ya que se observa disconformidad de los colaboradores en los aspectos de reconocimiento y trabajo en equipo, originando una ruptura en las relaciones interpersonales en todo los niveles jerárquicos, repercutiendo directamente en la calidad de atención de

servicio al paciente, y en la salud pública de la población, que se relaciona con el logro de aspectos administrativos. Así también se puede observar que el liderazgo del gerente en el establecimiento es inadecuado generando divisiones en las diferentes áreas que actúan con indiferencia en algunas situaciones de colaboración en equipo.

Se formula la pregunta general: ¿Cómo influye el liderazgo gerencial en el clima organizacional del personal del centro de salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021? Así mismo se formulan las preguntas específicas: ¿Cómo influye el liderazgo gerencial en el trabajo en equipo del personal del centro de salud Urcos, provincia Quispicanchi, 2021? ¿Cómo influye el liderazgo gerencial en la toma de decisiones del centro de salud Urcos, provincia Quispicanchi, 2021? ¿Cómo influye el liderazgo gerencial en la productividad del personal del centro de salud Urcos, provincia Quispicanchi, 2021?

La investigación se justifica, en el nivel práctico, con el estudio se busca conocer y ampliar la visión de los trabajadores, para que con el diagnóstico se mejore el plan de objetivos estratégicos para cultivar un buen clima organizacional para perfeccionar la calidad de atención al usuario interno y externo. La investigación se justifica, en el nivel teórico, los resultados del estudio podrán aprovechar de base para mejorar acciones colaborativas dentro del establecimiento, donde serán de ayuda para que los trabajadores adopten actitudes colaborativas para fortalecer el trabajo en equipo y así brindar una atención de calidad. La investigación se justifica, en el nivel metodológico, en el proceso de la investigación se ordenan los instrumentos de la recogida de datos, los cuales pueden ser de utilidad para dar respuesta a las hipótesis planteadas y así proponer el informe final de manera cuantitativa; considerando que los resultados pueden ser utilizados como antecedente en futuras investigaciones.

Objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional del personal del Centro de salud Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021. Objetivos específicos: Determinar la influencia del liderazgo gerencial en el trabajo en equipo del personal del Centro de salud Urcos, Provincia de Quispicanchi,

2021. Determinar la influencia del liderazgo gerencial en la toma de decisiones del Centro de salud Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021. Determinar la influencia del liderazgo gerencial en la productividad del personal del Centro de salud Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021.

Hipótesis general: Existe una influencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional del personal del Centro de Salud de Urcos, provincia de Quispicanchi, 2021. Asi mismo las hipotesis especificas: Existe una influencia del liderazgo gerencial en el trabajo en equipo del personal del Centro de Salud de Urcos, provincia de Quispicanchi, 2021; Existe una influencia del liderazgo gerencial en la toma de decisions del personal del Centro de Salud de Urcos, provincia de Quispicanchi, 2021; Existe una influencia del liderazgo gerencial en la productividad del personal del Centro de Salud de Urcos, provincia de Quispicanchi, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el entorno internacional en Colombia, Brito et al. (2019), tuvo como objetivo identificar como es percibido el clima organizacional por el trabajador y como esta percepción se relaciona con el desempeño laboral. Su diseño fue de corte descriptivo y correlacional a la muestra de 90 colaboradores donde 75 son operativos y 16 administrativos, para los cuales las muestras fueron 63 y 15 tomando un margen de errata de 5% y nivel de confianza de 95%. Así llegó a la conclusión que debe existir programas de acompañamiento a los trabajadores debe implementar canales de comunicación asertiva; integrar el control, seguimiento y liderazgo para generar un clima organizacional adecuado para lograr los objetivos; propiciar participación en la toma de decisiones para acentuar el empoderamiento y compromiso para poder resolver los retos del presente y futuro. En mi opinión el clima organizacional es un aspecto que interviene en tanto en la satisfacción del colaborador así como en la participación activa para el realización de los objetivos de la organización.

Torcatt (2020), en el artículo sobre liderazgo gerencial y el desempeño laboral, tiene como objetivo evaluar y caracterizar la deficiente convivencia escolar por los cambios políticos, económicos, sociales y culturales en el proceso educativo. El diseño es con enfoque cualitativo de tipo descriptiva, la muestra tomada de directores en 4 diferentes instituciones, llegando a la conclusión que el gerente debe tener aptitudes y capacidades adaptativas para promover motivación para el mejor desempeño de sus trabajadores y lograr los objetivos de la organización educativa con la modernización en el aprendizaje. Así pues en mi opinión este artículo a nivel de la educación es innovadora con la realidad actual en la que vivimos, con el concepto de liderazgo gerencial es un aporte importante para el estudio que se está realizando.

Agudelo et al. (2017), el artículo respecto al clima organizacional menciona que su objetivo es caracterizar el clima laboral observado por el personal asistencial y administrativo, el diseño fue cuantitativo correlacional mediante 12 (doce)

dimensiones y la muestra de 114 trabajadores. En la conclusión destaco la importancia de la relación efectiva y respeto con los colaboradores de cada área, y los vínculos interpersonales para el trabajo en equipo y coordinación. A mi punto de vista es clara la idea que explica para reconocer que un buen clima organizacional mejora el trabajo en equipo.

Montoya et al. (2019), el artículo referente a satisfacción laboral y clima organizacional siendo el objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa superior de Chile, su diseño utilizado fue cuantitativo correlacional, con una muestra de 166 trabajadores, llegando a la conclusión con la percepción del clima organizacional alto asociada a mayor satisfacción laboral en los trabajadores. Definitivamente la perspectiva de trabajadores en diferentes instituciones se ve influenciada con el clima organizacional para potenciar las habilidades y lograr los objetivos.

Chirinos et al (2018), en el artículo de clima organizacional tuvo como objetivo examinar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible, para precisar la influencia en el ambiente laboral y el emprendimiento, haciendo énfasis en la importancia de interacción entre las personas, su diseño fue cuantitativa descriptiva transaccional, derivando en la conclusión que existe insatisfacción con el clima organizacional en su área de trabajo. Pues en mi opinión este autor describe lo que realmente hoy en día viene sucediendo en las instituciones u organizaciones públicas y privadas peruanas respecto con la falta de dimensiones propias del clima organizacional.

A nivel nacional según Salazar (2019), tuvo como objetivo valorar los estilos de liderazgo gerencial con las dimensiones del clima organizacional , fue de tipo correlacional no experimental basado en una muestra de 217 trabajadores de una población total de 500 mediante la fórmula de Cochran. En las conclusiones hallo que tanto el liderazgo gerencial y el clima organizacional están relacionadas, también destaca que el liderazgo gerencial presente en la organización en estudio es autocrático. En mi opinión puedo observar la misma situación en diferentes

lugares que no se cuenta con liderazgo gerencial de acuerdo a las expectativas innovadoras actuales.

Arrascue (2019), en su investigación de habilidades de liderazgo y clima organizacional interpreta la relación entre las habilidades y el clima organizacional en el personal que labora en el hospital, aplicando el diseño no experimental transversal cuantitativo y la muestra fue probabilística aleatoria conformada por 52 personas tanto asistenciales como administrativas, en conclusión halló una relación moderada entre las habilidades y el clima en el hospital en estudio. Según mi opinión considerando este último punto para destacar como se percibe en otros lugares la falta de un liderazgo que sea bueno u óptimo para reforzar las capacidades dentro de una organización y lograr objetivos que parecen inalcanzables en el área de salud.

Cardoso (2018), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer el tipo de relación entre el clima organizacional y la gerencia en el establecimiento de salud, su muestra fue de 44 personas el diseño fue explicativo, prospectivo observacional y transversal; la conclusión a la que llegó es de forma negativa a la hipótesis planteada entre el clima organizacional y desarrollo gerencial. En resumen nuevamente podemos observar que el liderazgo ni el clima organizacional están dentro de las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas no se cuenta aún con lo necesario para mejorar estos aspectos.

Con respecto a las teorías del liderazgo Gerencial, Navia et al. (2019), definió la dirección de acciones dentro de un grupo de trabajo, primando la comunicación y la influencia en ellos, para lograr los objetivos de la organización; a su vez es una habilidad que abarca múltiples cualidades personales importantes para que un gerente pueda lograr los objetivos de corto o largo plazo. Así también mencionaron una teoría que ser líder es un arte más que ciencia, donde existe reconocimiento y aprendizaje continuo de sí mismo para valorar sus defectos y virtudes innatas o aprendidas para tomar decisiones y saber, medir las consecuencias humanas o financieras por dicha acción en el futuro.

Esta es la teoría de los rasgos según Serrano & Portalanza (2014), es que las personas tienden a seguir a aquellos que los puedan ayudar a alcanzar sus metas, es ahí donde el rol del líder genera relaciones para lograr los objetivos deseados, creando oportunidades que permitan compartir y aprender para llegar a transformar el contexto. A lo largo de los años las teorías tienen ciertas características como que la personalidad de líder es heredada, reforzando la idea de Navia.

También se desarrolló la teoría del comportamiento destacando el autoritario-explotador, autoritario-benévolo, participativo y consultivo, Lewin et al (1939) citado por Montoya et al. (2019), y la relación con los colaboradores, se demostró como el comportamiento del líder influye en el desempeño de los colaboradores. Otras teorías donde Hurtado (2019), indica que es el fenómeno humano donde considera diferentes dimensiones tales como la dimensión cognitiva, la intelectual, la biofisiológica, la ética y las relaciones interpersonales.

Además existen diversos factores en el proceso de liderazgo con la ciencia actual. Stogdill (1974) citado por Montoya et al. (2019) , fue el primer investigador del tema de liderazgo y afirmó la idea que la persona al nacer ya trae cualidades que requiere un líder. Teoría del liderazgo situacional donde su eficacia es según el nivel evolutivo del grupo a nivel interno para lograr el objetivo, asumir responsabilidades relacionadas con la tarea. Teoría del liderazgo transaccional se basa con el diseño de una recompensa contingente a los resultados y se centra en la necesidad biofisiológica de la pirámide de Maslow. Teoría de liderazgo transformacional dirigido a aumentar la confianza y a potenciar el autodesarrollo de las personas generando cambio positivo en la ayuda mutua y en la organización. Teoría del liderazgo distribuido considera la labor del líder de forma compartida en la toma de decisiones, distribuye poder y genera liderazgos que actúan sinérgicamente en la organización.

Existen diferentes tipos de liderazgo: Autocrático; la decisión es tomada desde el centro por el líder y el resto solo cumple órdenes del que hacer, como y cuando, bajo castigos lo cual genera frustración y entorno negativo. Democrático;

es participativo donde los colaboradores actúan como una unidad con el gerente para la toma de decisiones, generando confianza y apoyo en los colaboradores para realizar sus tareas. Anárquico; el gerente pasa por alto su responsabilidad siendo la automotivación del grupo lo que mantiene el trabajo. Tolerante; su función es facilitar y comunicar, no se involucra y deja que los conflictos se resuelvan solos. Paternalista; el mismo soluciona los problemas de los demás e imparte poca dirección y apoyo. Carismático; que genera entusiasmo; líder tradicional, hereda el poder mediante procedimientos autorizados en normas legales de la organización, Navia et al. (2019).

Características de líderes exitosos: honestos y confiados; delega responsabilidades con la confianza en la capacidad, inteligencia y lealtad de su grupo, seguros de su capacidad; asumen compromiso con el objetivo y reconocen su capacidad, flexible en sus estrategias; aplica diferente tratamiento para cada situación que le permite múltiples soluciones a los problemas, Creativo; permite ser activo y no reactivo usando la mejor forma de hacer las cosas e informar a la organización su visión, visionario; son prospectivos y agentes de cambio, motivadores; con el ejemplo motivan a sus colaboradores para el logro de los objetivos.

Así el líder empresarial posee diferentes cualidades tal como emprendedor, ambicioso, tenaz, emotivo y la seguridad que genera confianza para aumentar seguidores, donde los fracasos son experiencias y los éxitos son disfrutados de forma natural y busca rodearse de personas positivas. De acuerdo a Salazar (2019), el liderazgo estratégico o gerencial se encarga de supervisar, guiar, organizar y tiene conocimiento de gestión humana, manejo de emociones y tecnología para trabajar procesos adecuadamente.

Entre las dimensiones del liderazgo gerencial según Navia et al (2019) considero motivación, participación y compromiso. En la dimensión de motivación según (Maslow, 1991; citado por Perez, 2019) es parte de la naturaleza humana de satisfacer sus necesidades, a su vez Chiavenato (2001) lo definió como el resultado de la interacción de personas con el contexto y depende de la situación que estén

pasando para estar más o menos motivados. Ruiz et al (2015) según su investigación la motivación interna autoimpuesta se relaciona en forma positiva con la función del colaborador y el desarrollo de sus actividades. En cambio, la motivación externa termina cansando y produce presión obligatoria para realizar las actividades, citado en Sagredo & Castello_(2019).

En la dimensión de la participación según Razeto (2018), se relaciona a una mejor asistencia durante el trabajo asistencial o administrativo dentro de la organización para lograr mejores resultados en cada área y mejorar los resultados y la gestión dentro de la organización.

En la dimensión del compromiso según Cuesta et al (2018), lo define como la correlación con el desempeño que puede ser bajo y alto. Así también según Sagredo & Castello (2019), la participación se correlaciona para que un trabajador participe en las actividades propias de la organización, debe poseer un grado de compromiso adecuado.

Entre las teorías del clima organizacional, Iglesias & Sanchez (2015), describieron el clima organizacional como la percepción del entorno laboral compartida por un grupo de personas a nivel laboral, así pues es considerado como un filtro para generar influencia, motivación y comportamientos en los colaboradores dentro de una organización. Se puede destacar que el clima organizacional puede llegar a ser medido mediante instrumentos, metodologías, encuestas que se pueden utilizar dentro de una investigación.

Por otro lado Chirinos et al (2018), el clima organizacional es la influencia en los procesos organizacionales y psicológicos, la comunicación, la toma de decisiones, solución de problemas, el aprendizaje, la motivación; la repercusión en la eficiencia de la organización y la satisfacción de los colaboradores. La investigación sobre clima organizacional ayuda a entender y formar el mejoramiento de la calidad de vida, Guzman & Alejo (2017). Así menciona la preocupación de la vida social que se relaciona con la producción y distribución dentro de la organización.

El ambiente laboral influye en el comportamiento del colaborador, es decir motiva al personal y añade el desempeño, el interés y satisfacción del trabajo son ventaja para generar cooperación, adaptación y aptos al cambio. El componente multidimensional del clima divide la estructura organizacional, el tamaño de la empresa, modos de comunicación, estilos de liderazgo del gerente que influye en el comportamiento característico propio de cada colaborador para lograr los objetivos, Chirinos et al, (2018).

El clima organizacional según Rivera et al. (2018), lo definió como la íntima relación con la motivación alta, donde los trabajadores generan relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración, pero si la motivación es baja por frustración o barreras para la satisfacción de necesidades, es necesario tomar decisiones para mejorarla y lograr las metas propuestas. Así también menciona como influye el entorno interno y externo, dentro del agrupado de hospitales en Colombia conocido hoy en día como Empresas Sociales de Estado (E.S.E.).

El clima organizacional actualmente es sensible a ciertas características de la organización y su entorno pues depende de contingencias y situaciones, así como del pensamiento de la organización y la estructura organizacional que se emplea para las decisiones y operaciones, también es importante mencionar el número de personas que participan en la organización. Rivera et al. (2018)

En realidad el valor intrínseco de la organización está en los activos intangibles, lo que no se ve, que constituyen la piedra central de la innovación y la competitividad de la organización en una dinámica del mundo cambiante, competitivo y globalizado; así el capital humano es el talento que estructura, respalda e impulsa. Existen 3 elementos (talentos, organización y comportamiento) en conjunto, desempeñan condiciones excepcionales para la organización.

El clima organizacional tiene enfoque administrativo preciso para bajar el ausentismo, aumentar la productividad, manejar los cambios y reducir costos de la organización, así crear vínculo entre el personal y el área organizacional para el logro de los objetivos, cabe resaltar que el clima organizacional es como el talento

humano se desarrolla hallando trabas para lograr el trabajo delegado y como el entorno actúa para resolver tal problema o situación, Chirinos et al, (2018).

La competitividad es fundamental para el éxito, hoy en día es necesario el cambio interno continuo y la innovación conforme a las transformaciones rápidas y masivas, siendo importante mantener la dinámica con la actualidad empleando medios y recursos para la atención holística e integrada, a través de las personas que saben utilizar su inteligencia y competencias para mejorar y mantener el comportamiento de su organización. Rivera et al, (2018).

En un principio desarrollaron, Serrano & Portalanza (2014) 12 dimensiones, siendo estos: 1) valores colectivos, 2) posibilidad de superación y desarrollo, 3) recursos materiales y ambiente físico, 4) retribución material y moral, 5) estilos de liderazgo, 6) sentimiento de pertenencia, 7) motivación y compromiso, 8) resolución de quejas y conflictos, 9) relaciones humanas, 10) relaciones jefes-subalternos, 11) control y regulaciones, 12) estructura organizativa y diseño del trabajo.

Para Stringer (2001) el clima organizacional se mide a través de dimensiones que tomen significado del mismo, tales como son: 1) Estructura: organización de roles y responsabilidades claras; 2) Estándares: sentimiento de presión para mejorar desempeño y orgullo para trabajar bien; 3) Responsabilidad: refleja sentimientos de los trabajadores hacia sus jefes; 4) Reconocimiento: sentimiento de recompensa por un trabajo bien hecho; 5) Apoyo: refleja la confianza y apoyo mutuo dentro del grupo; 6) Compromiso: sentido de orgullo de los empleados de pertenencia y su grado de compromiso con la organización.

Al contrario otros autores mencionan que el clima organizacional solo se basan en 4 dimensiones: 1) El liderazgo, 2) El compromiso, 3) la participación, 4) la motivación.

Entre otras dimensiones se puede mencionar que dentro del clima organizacional según Contreras (2018), de acuerdo a la perspectiva de Denison opto por 4 rasgos como son la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, siendo adaptada al español en la encuesta del Denison Organizational Culture Survey citada por Bonavia et al, 2009. Así mismo en relación con el tema Pedraza

(2018), menciona a Cardona & Zambrano (2014) que identificaron 8 dimensiones diseñadas para medir como son el liderazgo, responsabilidad, claridad, apertura, motivación, recompensas, supervisión e interacción social, la medición se realizó en base al modelo de Litwin y Stringer (1968).

Dentro de las dimensiones importantes del clima organizacional tenemos el trabajo en equipo, toma de decisiones y productividad.

La dimensión del trabajo en equipo según Leris et al (2017), es el conjunto de procesos y estados emergentes que pueden influir en los objetivos que se deben lograr con eficacia y creatividad que puede variar según al equipo de trabajo dentro de la organización.

La dimensión de toma de decisiones según Koontz y Weihrich (2012), es el núcleo de la planeación, definido como la selección de una acción entre las alternativas para tomar una decisión para poder comprometer recursos, dirección. La toma de decisiones es tarea principal del gerente, pues deciden que hacer, quien debe hacerlo y cuando, donde y como se ha de hacer, citado por Chirinos et al (2018).

La dimensión de productividad es conocida como la relación que existe entre el volumen total de producción y recursos utilizados para lograr la producción. Así Medina (2010) remarco que es la manera de utilizar los factores de producción para la confección de productos y servicios para satisfacer al usuario externo, citado por Fontalvo et al (2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo y diseño de investigación

El enfoque de investigación es cuantitativo, Carhuancho et al., (2019), porque se basa en el paradigma filosófico llamado positivismo; que percibe la verdad a base de la observación y experimentación, se valora como fuente única del intelecto a las ciencias concretas que reúne la recopilación e interpretación de los datos, para alcanzar los efectos sobre las variables estudiadas.

La investigación fué de tipo aplicada, Esteban (2018), está dirigida a resolver problemas que se manifiestan en procesos de producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios de cualquier acción humana; así también busca mejorar la función de los sistemas, procedimientos, normas actuales de conformidad al avance de la ciencia y tecnología.

El método que se utilizó es hipotético-deductivo, porque la investigación tiene un supuesto planteado. En ese sentido se desarrollan de un supuesto que podre ser probado al finalizar el estudio.

El nivel es explicativo, correlacional causal; implican un análisis profundo y el estudio de individuos o grupos pero no tienen la capacidad de hacer predicciones, Guevara et al (2020).

El diseño no experimental, transversal y de correlacional causal, Hernández y Mendoza (2018), estas investigaciones no se manejan las variables, se considera el alcance transversal y la información se recoge en un solo momento.

El esquema del diseño es el siguiente:

R^2

VI ----- VD

Dónde:

M= Muestra

VI= Liderazgo Gerencial

R² = Regresión ordinal

VD= Clima organizacional

Cadena et al. (2017), el estudio cuantitativo acopia y examina datos numéricos, decreta la fuerza de correlación de las variables, su generalización y objetivación de resultados mediante una muestra que es inferencia en una población.

3.2 Variables y operacionalización

La variable independiente es liderazgo gerencial según Navia et al. (2019), dio el concepto que es la dirección de acciones dentro de un grupo de trabajo, primando la comunicación y la influencia en ellos, para lograr los objetivos de la organización; a su vez es una habilidad que abarca múltiples cualidades personales importantes para que un gerente pueda lograr los objetivos de corto o largo plazo.

El liderazgo gerencial se midió con 22 ítems, siendo la dimensión motivación con tres indicadores; reconocimiento, seguridad en el trabajo, oportunidad de desarrollo, la dimensión de participación con tres indicadores; fortalecimiento de participación, fortalecimiento de responsabilidades, decisiones, dimensión de compromiso con tres indicadores; identidad, lealtad, responsabilidad.

La variable dependiente es el clima organizacional que según Chirinos et al. (2018), es el ambiente laboral que cambia el comportamiento del colaborador, es decir motiva al personal, el interés y satisfacción del trabajo son ventaja para generar cooperación, adaptación y aptos al cambio. El componente multidimensional del clima divide la estructura organizacional, el tamaño de la empresa, modos de comunicación, estilos de liderazgo del gerente que influye en el comportamiento característico propio de cada colaborador para lograr los objetivos, Chirinos et al, (2018).

El clima organizacional se midió con 23 ítems, siendo la dimensión trabajo en equipo con cuatro indicadores; satisfacción laboral, persistencia, eficiencia,

calidad, la dimensión de toma de decisiones con tres indicadores; capacidades, relaciones interpersonales, confianza y autoestima, la dimensión de productividad con cuatro indicadores; planificación y programación, entrenamiento, asignación de tareas, plan de desarrollo.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fueron los 75 trabajadores del Centro de Salud Urcos.

Tabla 1

Población del Centro de salud de Urcos

Profesional	Población
Médicos	9
Obstetras	9
Enfermeras	14
Biólogos y nutrición	5
Personal técnico	18
Odontología, psicología	4
Farmacia, laboratorio	3
Transportes y administrativos	10
Artesanos	3
Total	75

Fuente: base de datos de la institucion.

La muestra estuvo conformado por 75 trabajadores, entre medicina, obstetricia, enfermería, odontología, psicología, personal técnico, limpieza, entre otros.

El método de muestreo que se utilizó fue el no probabilístico intencional porque permite seleccionar características e una población limitada, Otzen (2017).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó es la encuesta. Al respecto Carrasco (2014) se definió como la reunión de normas y procesos que el investigador usa para relacionarse con el objeto de investigación.

El instrumento que se utilizó es el cuestionario graduado en la escala de Likert que administrará vía google formularios. Según Carrasco (2014), el instrumento es el recurso que se emplea toda persona que se dedica a llevar a cabo la investigación para tomar la información que se necesita y registrarlos de manera adecuada.

Validez

Se llevó a cabo mediante la opinión de los jueces. Para Carrasco (2017), la validez es el grado con que mide a las variables garantizando la credibilidad. (Ver anexo)

Confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto de 30 trabajadores del centro de salud de San Jeronimo y se utilizó el alfa de Alfa de Cronbach como estadístico (Carrasco, 2017).

Tabla 2 Liderazgo gerencial

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	23

Tabla 3 Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	22

3.5 Procedimientos

En la presente investigación se tomó una encuesta a los trabajadores de Centro de salud de Urcos en coordinación previa con la gerencia del establecimiento para

poder enviar el formulario vía google forms. Una vez obtenido la información se generara la base de datos que permitirá la obtención de los resultados descriptivos y los resultados inferenciales, haciendo uso de la información de manera discreta.

3.6 Método de análisis de datos

En el estudio se utilizo para el tratamiento el paquete estadístico SPSS26, donde se vaciara la información recolectada para que pueda generar las tablas estadísticas de frecuencias y la prueba inferencial para contrastar los respectivos objetivos generales y específicos

3.7 Aspectos éticos

En la elaboración del estudio se consideraron un asesor para la orientación del desarrollo del trabajo. Para recabar datos reales se consultará diferentes libros sobre el tema respetando sus ideas se plasmó como citas para la construcción del presente trabajo. Asimismo, se respetó las normas APA 7ma. Versión para la redacción del presente estudio. Además, se basó en información confiable de las páginas académicas. En la actualidad se readaptara a la modalidad virtual.

IV. RESULTADOS

4.1. Analisis descriptivo

En la investigación los resultados obtenidos para la variable y las dimensiones son producto de la aplicación de las encuestas al personal del Centro de Salud Urcos de Quispicanchi 2021, y con el apoyo del software Excel y SPSS26. Los resultados se muestran en las siguientes tablas.

Tabla 4

Liderazgo gerencial

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	27	38,6	38,6	38,6
	Regular	31	44,3	44,3	82,9
	Bueno	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

En la tabla 4, se observan de acuerdo a los resultados de opinión del personal del centro de salud, indicaron que el liderazgo gerencial se encuentra deficiente en 38,6%, regular en 44,3% y bueno en 17,1%. Estos resultados muestran que no existe un liderazgo gerencial adecuado en el centro de salud.

Tabla 5

Dimension Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	29	41,4	41,4	41,4
	Regular	28	40,0	40,0	81,4
	Bueno	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

En la tabla 5, se observan de acuerdo a los resultados de opinión del personal del centro de salud, indicaron que la motivación se encuentra deficiente en 41,4%, regular en 40,0% y bueno en 18,6%. Estos resultados muestran que existe una baja motivación de los trabajadores.

Tabla 6
Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	37,1	37,1	37,1
	Regular	32	45,7	45,7	82,9
	Bueno	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

En la tabla 6, se observan de acuerdo a los resultados de opinión del personal del centro de salud, indicaron que la participación se encuentra deficiente en 37,1%, regular en 45,7% y bueno en 17,1%. Existe una regular participación de los trabajadores.

Tabla 7
Dimensión Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	41	58,6	58,6	58,6
	Regular	19	27,1	27,1	85,7
	Bueno	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

En la tabla 7, se observan de acuerdo a los resultados de opinión del personal del centro de salud, indicaron que el compromiso se encuentra deficiente en 58,6%, regular en 27,1% y bueno en 14,3%. Existe notablemente deficiente compromiso de los trabajadores con el usuario interno, externo y la institución en la que laboran.

Tabla 8

Clima organizacional

Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	22	31,4	31,4	31,4
	Adecuado	34	48,6	48,6	80,0
	Muy adecuado	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

En la tabla 8, se observan de acuerdo a los resultados de opinión del personal del centro de salud, indicaron que el clima organizacional se encuentra inadecuado en 31,4%, adecuado en 48,6%, y muy adecuado en 20%. Este resultado muestra que el clima organizacional es adecuado en un nivel mínimo.

Tabla 9

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	39	55,7	55,7	55,7
	Adecuado	22	31,4	31,4	87,1
	Muy adecuado	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

En la tabla 9, se observan de acuerdo a los resultados de opinión del personal del centro de salud, indicaron que el clima organizacional se encuentra inadecuado en 55,7%, adecuado en 31,4% y muy adecuado en 12,9%. Este resultado muestra que existe un bajo nivel de clima organizacional dentro de la institución de salud.

Tabla 10

Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	15	21,4	21,4	21,4
	Adecuado	37	52,9	52,9	74,3
	Muy adecuado	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

En la tabla 10, se observan de acuerdo a los resultados de opinión del personal del centro de salud, indicaron que la toma de decisiones se encuentra inadecuado en 21,4%, adecuado en 52,9% y muy adecuado en 25,7%. Se muestra que existe una adecuada toma de decisiones dentro de la institución.

Tabla 11

Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	36	51,4	51,4	51,4
	Adecuado	22	31,4	31,4	82,9
	Muy adecuado	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

En la tabla 11, se observan de acuerdo a los resultados de opinión del personal del centro de salud, indicaron que la productividad se encuentra inadecuada en 51,4%, adecuado en 31,4% y muy adecuado en 17,1%. Este resultado muestra que la productividad es inadecuada en un alto porcentaje.

Tabla 13

Bondad de ajuste para el modelo

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	1,059	2	,589
Desvianza	1,786	2	,409

Se observa que la bondad de ajuste determinó, que la variable liderazgo gerencial influencia directamente a la variable clima organizacional ($p=0,589$ y $0,409 > 0,05$). Estos parámetros determinaron afirmar, que cuando la variable liderazgo gerencial bueno entonces la variable clima organizacional es bueno. Y se concluyó: la incidencia directa de la variable liderazgo gerencial en la variable clima organizacional.

Tabla 14

Coeficiente de determinacion del modelo para la hipótesis

	Pseudo R ²
Cox y Snell	,418
Nagelkerke	,478
McFadden	,261

Se observa de acuerdo al modelo establecido, que al mayor nivel de liderazgo gerencial se tendrá mayor clima organizacional; siendo reforzado por el estadístico Nagelkerke =0,478; lo cual permitió confirmar que este modelo lo explica la dependencia de la variable liderazgo gerencial 47, 8% con respecto a la variable dependiente clima organizacional.

Table 15

El liderazgo gerencial en el clima organizacional

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Clima1 = 1]	-4,485	,864	26,929	1	,000	-6,179	-2,791
	[Clima1 = 2]	-1,114	,668	2,778	1	,096	-2,423	,196
Ubicación	[Liderazgo1=1]	-4,897	,937	27,316	1	,000	-6,734	-3,061
	[Liderazgo1=2]	-2,925	,825	12,569	1	,000	-4,541	-1,308
	[Liderazgo1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se aprecia de acuerdo a Wald la dependencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional, según Wald 12,569; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, esto permitió deducir que el liderazgo gerencial incide directamente en el clima organizacional.

Hipótesis específica 1

H1. Existe una influencia del liderazgo gerencial en el trabajo en equipo del personal del centro de salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021.

Ho. No existe una influencia del liderazgo gerencial en el trabajo en equipo del personal del centro de salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021.

Tabla 16

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

	Pseudo R ²
Cox y Snell	,361
Nagelkerke	,424
McFadden	,235

Se observa de acuerdo al modelo establecido, que el mayor nivel de liderazgo gerencial se tendrá mayor nivel de fiabilidad; siendo reforzado por el estadístico Nagelkerke=0,424; lo cual permitio confirmar que este modelo explica la

dependencia de la variable trabajo en equipo en un 42,4% con respecto a la variable independiente de liderazgo gerencial.

Tabla 17

Liderazgo gerencial en el trabajo en equipo

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Trabajo1 = 1]	-3,303	,883	13,993	1	,000	-5,034	-1,573
	[Trabajo1 = 2]	-,398	,584	,464	1	,496	-1,542	,747
Ubicación	[Liderazgo1=1]	-4,378	,976	20,139	1	,000	-6,290	-2,466
	[Liderazgo1=2]	-3,712	,928	15,992	1	,000	-5,531	-1,893
	[Liderazgo1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se observa de acuerdo Wald, la dependencia de la fiabilidad respecto a la variable liderazgo gerencial, Wald =20,139 gl: 1 y p=,000 < α : 01, resultado esto permitió inferir que el liderazgo gerencial influencia directamente en el trabajo en equipo.

Hipótesis específica 2

H2. Existe una influencia del liderazgo gerencial en la toma de decisiones del personal del centro de salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021.

Ho. No existe una influencia del liderazgo gerencial en la toma de decisiones del personal del centro de salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021.

Table 18

Coeficiente de determinacion del modelo para la hipotesis específica 2

Pseudo R ²	
Cox y Snell	,349
Nagelkerke	,393
McFadden	,197

Se observa de acuerdo al modelo establecido, que el mayor nivel de liderazgo gerencial tendrá mayor nivel de fiabilidad; siendo reforzado por el estadístico Nagelkerke=0,393; lo cual permitio confirmar que este modelo explica la dependencia de la variable toma de decisiones en un 39,3% con respecto a la variable independiente de liderazgo gerencial.

Tabla 19

Liderazgo gerencial en la toma de decisiones

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Toma1 = 1]	-3,520	,784	20,163	1	,000	-5,056	-1,983
	[Toma1 = 2]	-1,137	,671	2,876	1	,090	-2,452	,177
Ubicación	[Liderazgo1=1]	-4,153	,867	22,926	1	,000	-5,854	-2,453
	[Liderazgo1=2]	-2,248	,775	8,413	1	,004	-3,766	-,729
	[Liderazgo1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Se observa de acuerdo Wald, la dependencia de la fiabilidad respecto a la variable liderazgo gerencial, Wald =22,926 gl: 1 y p=,000 < α : 01, resultado esto permitió inferir que el liderazgo gerencial influencia directamente en la toma de decisiones.

Hipótesis específica 3

H1. Existe una influencia del liderazgo gerencial en la productividad del personal del centro de salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021.

Ho. No existe una influencia del liderazgo gerencial en la productividad del personal del centro de salud Urcos, Provincia Quispicanchi, 2021.

Tabla 20

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo R²	
Cox y Snell	,477
Nagelkerke	,550
McFadden	,322

Se observa de acuerdo al modelo establecido, que el mayor nivel de liderazgo gerencial se tendrá mayor nivel de fiabilidad; siendo reforzado por el estadístico Nagelkerke=0,550; lo cual permitió confirmar que este modelo explica la dependencia de la variable productividad en un 55,0% con respecto a la variable independiente de liderazgo gerencial.

Tabla 21

Liderazgo gerencial en la productividad

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productividad1 = 1]	-3,917	,889	19,424	1	,000	-5,658	-2,175
	[Productividad1 = 2]	-1,125	,669	2,824	1	,093	-2,437	,187
Ubicación	[Liderazgo1=1]	-5,678	1,038	29,940	1	,000	-7,712	-3,644
	[Liderazgo1=2]	-3,550	,897	15,665	1	,000	-5,308	-1,792
	[Liderazgo1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observa de acuerdo Wald, la dependencia de la fiabilidad respecto a la variable liderazgo gerencial, Wald =29,940 gl: 1 y p=,000 < α : 01, resultado esto permitió inferir que el liderazgo gerencial influencia directamente en la productividad.

V. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo general se determinó que el modelo de RLO es plausible, y que además, según el Pseudo- R^2 de Cox y Snell se pudo deducir que el modelo explica el 41,8% de la variable clima organizacional y según Nagelkerke el 47,8%, concluyendo que el liderazgo gerencial aplicado en esta institución demuestra que la percepción del clima organizacional es variada, los cuales fueron confirmados con los resultados descriptivos, respecto al clima organizacional del 100% (70) trabajadores; el 31,4% lo percibe inadecuado, el 48,6% opina que es adecuado y el 20,0% lo considera muy adecuado. Dichos hallazgos están relacionados con Brito et al. (2019), en su estudio correlacional obtuvo resultados semejantes respecto al clima organizacional evidenciado con un 50% y el tipo de liderazgo en un 25% favorable para la organización, siendo un pequeño porcentaje de 18% que denota indecisión respecto al liderazgo. Así mismo Torcatt (2020), en su estudio descriptivo resalta que un liderazgo apropiado pasa por etapas que conducen a obtener resultados, así también menciona que el liderazgo gerencial influye indirectamente en el desempeño laboral de los colaboradores. También Gonzales et al (2018), señala que el 72% considero que no se mantiene un buen liderazgo, el 24% lo considero parcialmente bueno, y el 4% lo considero bueno, haciendo énfasis que las personas en cargos importantes no ejercen un buen liderazgo y así lograr los objetivos de la institución; en cuanto al clima organizacional, el 52% señaló carencia de un buen clima organizacional, generando descontrol en el comportamiento, tanto del área administrativa como del área técnica. Chirinos et al (2018), respecto al clima organizacional obtuvo resultados similares al estudio actual, de 63 colaboradores consideran que casi nunca con un 39,68% y nunca con un 31,75% se sienten satisfechos con el ambiente y el cargo que ocupan.

Respecto al objetivo referido a medir la influencia del liderazgo gerencial en el trabajo en equipo se tiene como hallazgo principal que el modelo de RLO propuesto es aceptado y que además según el Pseudo- R^2 de Cox y Snell se puede deducir que el modelo explica que el 36,1% de la dimensión trabajo en equipo y según Nagelkerke el 42,4%, concluyendo que el liderazgo gerencial influye en el

trabajo en equipo, del 100% (70) trabajadores, el 55,7% opina que el trabajo en equipo es inadecuado, seguido de 31,4% lo percibe adecuado y el 12,9% muy adecuado. Dichos hallazgos se asemejan a los obtenidos en la investigación de Gonzales et al (2018) quien menciona que el trabajo en equipo muchas veces lo realizan sin aprobación afectando el logro de los objetivos de la institución, así el 50% manifestó que no existe compromiso de trabajo por las autoridades de la empresa, mientras que el 40% señaló que el compromiso es parcial, solo el 10% señaló que las autoridades si están comprometidas con la institución y los trabajadores, cabe mencionar que también el 50% de los trabajadores mencionó que no cuentan con áreas de trabajo adecuadas para realizar tareas con efectividad, 32% afirma que si cuenta con lo necesario y el 18% señala que es parcialmente, afectando negativamente la salud de los trabajadores.

Respecto al objetivo referido a medir la influencia del liderazgo gerencial en la toma de decisiones se tiene como hallazgo principal que el modelo de RLO propuesto es aceptado y que además según el Pseudo-R² de Cox y Snell se puede deducir que el modelo explica que el 34,9% de la dimensión toma de decisiones y según Nagelkerke el 39,3%, concluyendo que el liderazgo gerencial influye en la toma de decisiones, del 100% (70) trabajadores, el 21,4% opina que la toma de decisiones es inadecuado, seguido de 52,9% lo percibe adecuado y el 25,7% muy adecuado. Dichos hallazgos difieren a los obtenidos en la investigación de Brito et al (2019), donde las dimensiones fueron responsabilidad y capacidad de dentro de la toma de decisiones son evaluadas por encima de 70%, lo que evidencia que la gerencia posee capacidades necesarias para tomar mejores decisiones.

Respecto al objetivo referido a medir la influencia del liderazgo gerencial en la productividad se tiene como hallazgo principal que el modelo de RLO propuesto es aceptado y que además según el Pseudo-R² de Cox y Snell se puede deducir que el modelo explica que el 47,7% de la dimensión productividad y según Nagelkerke el 55,0%, concluyendo que el liderazgo gerencial influye en la productividad, del 100% (70) trabajadores, el 51,4% opina que la productividad es inadecuado, seguido de 31,4% lo percibe adecuado y el 17,1% muy adecuado. Así

mismo se asemeja a Chirinos et al (2018), que obtuvo resultados semejantes al presente estudio donde la calidad del clima organizacional es una condición necesaria para conseguir la productividad. el liderazgo gerencial influye para que el nivel de productividad sea bajo en un 2,33%, afectando a la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

El liderazgo gerencial influye en el clima organizacional del personal del centro de salud Urcos, provincia Quispicanchi, 2021; a partir del analisis de los resultados del infrome modelo y Pseudo R^2 de Cox y Snell, de Nagelkerke = 47,8%, lo que permitio deducir que es necesario reforzar el clima organizacional y mejorar el liderazgo gerencial (gerente).

Segunda:

El liderazgo gerencial influye en el trabajo en equipo del personal del centro de salud Urcos, donde los resultados del infrome modelo y Pseudo R^2 de Cox – Snell y de Nagelkerke= siendo 42,4%, lo que permite deducir que el liderazgo gerencial influye en el trabajo en equipo dentro del centro de salud.

Tercera:

El liderazgo gerencial no influye de forma significativa en la toma de decisiones del personal del centro de salud Urcos, donde los resultados del informe modelo Pseudo R^2 de Cox-Snell y Nagelkerke= 34,9%, lo que permite deducir que el liderazgo gerencial no influye en la toma de decisiones ya sea parte de la gerencia o del usuario interno.

Cuarto:

El liderazgo gerencial influye de manera significativa en la prductividad del personal del centro de salud Urcos, donde los resultados de informe modelo Pseudo R^2 de Cox-Snell y Nagelkerke=47,7%, lo que permite deducir que la productividad esta influenciada por el liderazgo gerencial en el clima organiacona del usuario interno de la institucion.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al gerente de Centro de Salud Urcos se recomienda mejorar el liderazgo gerencial y el clima organizacional en los trabajadores mediante programas y aplicación de instrumento de evaluación que permitan conocer estos aspectos para continuar con la mejora.

Segundo:

A los jefes de area o estrategia del Centro de Salud Urcos, que evalúen las necesidades de cada área mediante encuestas que valoren el trabajo en equipo, productividad y de esta forma se genere una mejora continua tanto en el usuario interno y externo.

Tercero:

Al personal de salud que labora en el Centro de Salud Urcos, gestionar la formación de líderes dentro de ellos y fortalecer sus capacidades mediante capacitaciones, así también apoyar las actividades en busca de mejorar el clima organizacional.

Cuarto:

A los usuarios externos o pacientes del Centro de Salud Urcos, mantener el uso de los servicios de salud para continuar el trabajo interno de los trabajadores.

Referencias

- Agudelo Loaiza, R. D., Echeverry Rios, C., Echeverry Moreno, C., Beltran Cardenas, W., & Moreno, M. (2017). Clima organizacional en un hospital publico de Quindio Colombia. *Cadernos brasileiros de terapia ocupacional*, 25.
- Arrascue Lino, I. (2019). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del hospital municipal Los Olivos(tesis de maestria)*. Lima: Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R., & Cardona Arbelaez, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el personal en una empresa de servicio. *Informacion tecnologica*, 141.
- Cadena Iñiguez , P., Rendol Medel , R., Aguilar Avila, J., Salinas Cruz, E., De la Cruz Morales, F., & Sangerman Jarquin, D. (2017). Metodos Cuantitativos, Metodos cualitativos o su combinacion en la investigacion: Un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agricolas-Scielo*, 1603-1617.
- Cardoso Flores, W. (2018). *Clima organizacional y desarrollo gerencial en el personal del centro de salud de tambillo umari, huanuco, 2018*. Huanuco: Repositorio Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, K. (2019). *Metodologia para la investigacion holistica*. Guayaquil - Ecuador: Departamento de investigacion y posgrados Universidad Internacional del Ecuador, extension Guayaquil.
- Carrasco Diaz, S. (2021). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (2da Edicion ed.). Lima Peru: San Marcos.
- Castillo Saavedra , E., Medina Reyes, M., Bernardo Trujillo, J., Reyes Alfaro, C., & Ayala Jara, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Peru. *Revista cubana de salud publica* , 1351.
- Contreras Cueva, A., & Gomez Gomez, A. (2018). Aplicacion de los cuestionarios de Denison para determinar las características de la cultura organizacional . *Revista de investigacion SIGMA*, 59-86.
- Contreras, F., Juarez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima orgnizacional en un grupo de empresas colombinas. *Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y reflexion.*, 15.
- Cuesta Santos , A., Fleitas Triana, S., Garcia Fenton , V., Hernandez Darias, I., Anchundia-Loor, A., & Mateus-Mateus, L. (2018). evaluacion del desempeño,

- compromiso y gestion de recursos humanos en la empresa. *Ingenieria Industrial*, 39.
- Chirinos Araque, Y., Meriño Cordoba, V., & Marinez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en emprendimiento sostenible. *Revista de administracion de negocios-Institucion Universitaria* , 43-61.
- Duran Seguel, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40-67.
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigacion*. Peru: Repositorio Universidad Santo Domingo de Guzman.
- Estrada, L. (2018). *Motivacion y emocion*. Bogota: "AREANDINA" Fundacion universitaria del area andina-Miembro de la red Ilumino.
- Fernandez Oliva, D., Revilla Velasquez , M., Kolevic Roca, L., Cabrejos Castilla, I., Muchaypiña Gallegos, I., Sayas Aviles, I., . . . Mamani Urrutia, V. (2019). Clima organizacional y satisfaccion del usuario externo en los servicios de hospitalizacion del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*, 2.
- Fontalvo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gomez, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimension empresarial*, 47-60.
- Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). Metodologias de investigacion educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigacion-accion). *Revista cientifica mundo de la investigacion y el conocimiento "Recimundo"*, 163-173.
- Guzman Barquet, E., & Alejo Machado, O. (2017). El estudio de casos: una metodologia efectiva para la investigacion empresarial. *Revista Espacios*, 10.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodologia de la investigacion, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (6ta edicion ed., Vol. 6ta edicion). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hurtado de Barrera, J. (2019). Un acercamiento sintagmatico al concepto de liderazgo. *Desarrollo gerencial*, 190-208.
- Iglesias Armenteros, A., & Sanchez Garcia, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur* , 455.

- Leris Lopez, D., Letosa Fleita, J., Uson Sardaña, A., Allueva Torres, P., & Bueno Garcia, C. (2017). Trabajo en equipo y estilos de aprendizaje en la educación superior. *Revista complutense de educación*, 1267.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology*, 271-301.
- Montoya Caceres, P., Bello Escamilla, N., Bermudez Jara, N., Burgos Rios, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Perez, A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y trabajo*, 7-13.
- Muñoz Roca, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: Oxford University Press Mexico, SA de CV.
- Navia Mayorga, F., Mayorga Arias, D., Campi Mayorga, I., & De Lucas Coloma, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento*, 1061.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of morphology*, 227-232.
- Paez Gabriunas, I. (2008). Competencias para el liderazgo gerencial. *Liderazgo: evolución y conceptualización*, 95.
- Pedraza Melo, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 90-101.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 90-101.
- Razeto, A. (2018). Estrategias para promover la participación de las familias en la educación de niños en escuelas Chilenas. *Educación y Pesquisa*, vol.44.
- Rivera Porras, D., Rincon Vera, J. E., & Florez Gamboa, S. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 5.
- Sagredo Lillo, E., & Castello Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista actualidades investigativas en educación*, 1-23.
- Sagredo Lillo, E., & Castello Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y el clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista actualidades investigativas en educación*, 1-23.

- Salazar Zapater, M. (2019). *Estilos de liderazgo gerencial y clima organizacional en Essac Peru: Propuesta de valor*. Lima: Repositorio Universidad Ricardo Palma.
- Salazar Zapater, M. (2019). *Estilos de liderazgo gerencial y clima organizacional Essac Peru: Propuesta de valor (tesis de maestria)*. Lima: Repositorio Universidad Ricardo Palma.
- Serrano Orellana, B., & Portalancha, A. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Elsevier Doyma*, 117-125.
- Serrano Orellana, B., & Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *ELSEVIER*, 118.
- Stogdill, R. (1974). Handbook of leadership: A survey of the literature. *Free Press*, 1.
- Stringer, R. (2001). Leadership and Organizational Climate. *Prentice-Hall, New Jersey*, 5.
- Torcatt Gonzales, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado de nueva esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales Dialnet*, 42-53.
- Torcatt Gonzales, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 42-53.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo gerencial en el Clima Organizacional del Personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, Cusco, 2021.							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: liderazgo gerencial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medicion	Niveles o rangos
¿Cómo influye el liderazgo gerencial en el clima oraganizacional del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021?	Determinar la influencia del liderazgo gerencial en el clima oraganizacional del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021.	Existe una influencia del liderazgo gerencial en el clima oraganizacional del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021.	Motivación	Reconocimiento Seguridad en el empleo Oportunidades de desarrollo	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ineficiente : 27-63 Moderada: 64-100 Eficiente: 101-135
			Participación	Fortalecimiento de participación Fortalecimiento de responsabilidad Decisiones	11,12,13, 14,15,16, 17		
				Identidad Lealtad	18,19,20, 21,22,23		
			Compromiso	Responsabilidad			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipotesis Específicas	Variable 2: clima organizacional				
¿Cómo influye el liderazgo gerencial en el trabajo en equipo del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021?	Determinar la influencia del liderazgo gerencial en el trabajo en equipo del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021.	Existe una influencia del liderazgo gerencial en el trabajo en equipo del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021.	Trabajo en equipo	Satisfacción laboral Persistencia Eficiencia Calidad	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuad o: 27-63 Adecuado: 64-100 Muy adecuado: 101-135
			Toma de decisiones	Capacidades Relaciones interpersonales	12,13,1 4,15,16		

				Confianza y autoestima			
					17,18,19,20,21,22		
¿Cómo influye el liderazgo gerencial en la productividad del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, Cusco, 2021?	Determinar la influencia del liderazgo gerencial en la productividad del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, Cusco, 2021.	Existe una influencia del liderazgo gerencial en la productividad del personal del Centro de Salud de Urcos, Provincia de Quispicanchi, Cusco, 2021.	Productividad	Planificación y programación Entrenamiento Asignación de tareas Plan de desarrollo			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos					
Método: deductivo cuantitativo Tipo: básica Nivel: correlacional causal Diseño: bo experimental transversal	Población: P=70 Tipo de muestreo: muestra intencionada Tamaño de muestra: P=70	Variable 1/ Variable 2 Técnicas: encuesta Instrumento: cuestionario Procesamiento de datos: excel SPSS					

Anexo 2. Operacionalización de variables

Operacionalización de variable independiente de liderazgo gerencial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación	Compensación	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10		
	Seguridad en el empleo		Ordinal	
	Oportunidades de desarrollo		El inventario está compuesto por 12 ítems de opción múltiple:	
Participación	Fortalecimiento de participación	11,12,13,14,15,16,17	Nunca = 1	
	Fortalecimiento de responsabilidad		Casi nunca = 2	
	Toma de decisiones		A veces = 3	
			Casi siempre = 4	
			Siempre = 5	
Compromiso	Identidad	18,19,20,21,22,23		
	Lealtad			
	Responsabilidad			

Anexo 3. Operacionalización de variables

Operacionalización de variable dependiente de Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medicion	Niveles y rangos
Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11		
	persistencia			
	eficiencia			
	calidad			
Toma de decisiones	capacidades	12,13,14,15,16		
	relaciones interpersonales			
	confianza y autoestima			
Productividad	Planificación y programación	17,18,19,20,21,22		
	Entrenamiento			
	Asignación de tareas			

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario mediante formulario google.

Motivación						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿El gerente del Centro de salud gestiona la actualización y el desarrollo profesional del personal de salud en sus diferentes áreas?					
2	¿La institución brinda oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales?					
3	¿El personal de salud con sus recursos propios participa permanentemente en eventos de actualización profesional?					
4	¿El gerente muestra interés en la seguridad laboral del personal del centro de salud manteniendo los equipos, mobiliario y transporte adecuado?					
5	¿Las capacitaciones gestionadas por el gerente le brindan desarrollo y seguridad en sus conocimientos para desarrollar el trabajo?					
6	¿Las personas que laboran en la institución se esfuerzan por desarrollar eficientemente su trabajo?					
7	¿Se siente reconocido por el gerente cuando Ud. desarrolla sus actividades con algún documento de felicitación, reconocimiento, etc.?					
8	¿Normalmente hay participación del personal de salud para mejorar el trabajo interno y externo?					
9	¿El gerente y los trabajadores del centro de salud cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan juntos?					
10	¿Ud. como trabajador de la institución está interesado por el					

	trabajo que se realiza?					
Participación						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
11	¿En la institución predomina entre el personal un ambiente de amistad?					
12	¿El gerente se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas?					
13	¿Siente Ud. que puede progresar si toma iniciativas?					
14	¿Esta Ud. de acuerdo con la participación de los trabajadores para fortalecer la participación?					
15	¿Esta Ud. de acuerdo que cada miembro fomente la responsabilidad?					
16	¿Cree Ud. que tiene la oportunidad de brindar su opinión en algunas decisiones?					
Compromiso						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
17	¿Ud. como personal de salud dentro de su centro laboral se siente identificado con el liderazgo del gerente?					
18	¿Ud. como personal de salud dentro de centro laboral se siente comprometido con sus funciones y las decisiones del gerente?					
19	¿Siente responsabilidad de sus acciones y decisiones de acuerdo a las funciones que cumple?					
20	¿Cree que el gerente sienta responsabilidad por el bienestar de sus trabajadores?					
21	¿La iluminación, ventilación y temperatura en su centro laboral son seguras y adecuadas?					

22	¿En su centro laboral así como en el área de trabajo se mantiene la limpieza, higiene?					
23	¿El gerente tiene la capacidad requerida para el cargo generando compromisos con los trabajadores?					

Trabajo en equipo

Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿El personal de salud de su centro laboral muestra interés por el trabajo en equipo?					
2	¿La distribución del personal de salud según turnos permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo?					
3	¿El personal de salud que labora durante el turno es apropiado para el trabajo que se realiza?					
4	¿Existe la capacidad básica para asignar tareas y/o funciones para el personal de salud?					
5	¿En su centro laboral solo el gerente es quien toma las decisiones respecto a personal, remuneración, gestiones?					
6	¿Cuándo su trabajo es coordinado con el equipo del personal en turno, siente satisfacción?					
7	¿O prefieres trabajar solo?					
8	¿Prefieres terminar el trabajo o tarea a que dejar el trabajo a incompleto?					
9	¿Durante un turno cualquiera en su trabajo en situación de emergencia solicita apoyo?					
10	¿Ud. como personal de salud se siente eficiente en su centro laboral durante su turno de trabajo?					

11	¿Siente que su trabajo es de calidad?					
Toma de decisiones						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
12	¿El gerente prefiere que el personal que labora haga bien su trabajo, con confianza y no consultar con ellos?					
13	¿Para realizar el trabajo con buenos resultados es necesario que el personal que labora aplique sus conocimientos y experiencia?					
14	¿Cree Ud. que cuenta con la capacidad, conocimientos y experiencia para laborar y aplicarlos en diferentes situaciones?					
15	¿Durante su turno de trabajo mantiene una buena relación con sus compañeros?					
16	¿En su centro laboral cuenta con la confianza del gerente y sus compañeros para realizar sus actividades en el trabajo?					
Productividad						
Ítem	Ítems	1	2	3	4	5
17	¿De acuerdo a las actividades y/o tareas del personal de salud en el trabajo cuentan con una planificación?					
18	¿Se siente entrenado para realizar las actividades que se le encargan?					
19	¿Las tareas y/o funciones en su centro laboral están de acuerdo al tipo de personal y cargo?					
20	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro del centro laboral mantienen claro sus objetivos?					
21	¿Los trabajadores asumen responsabilidad al realizar sus funciones durante su turno de trabajo?					
22	¿En su centro de laboral se realizan reuniones de coordinación?					

	entre el gerente y los jefes de área para establecer estrategias comunes para alcanzar las metas?					
--	---	--	--	--	--	--

Anexo 5

Validación de instrumento de medición a través de juicio de expertos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación								
1.	¿El gerente del Centro de salud gestiona la actualización y el desarrollo profesional del personal de salud en sus diferentes áreas?	x		x		X		
2.	¿La institución brinda oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales?	x		x		X		
3.	¿El personal de salud con sus recursos propios participa permanentemente en eventos de actualización profesional?	x		x		X		
4.	¿El gerente muestra interés en la seguridad laboral del personal del centro de salud manteniendo los equipos, mobiliario y transporte adecuado?	x		x		X		
5.	¿Las capacitaciones gestionadas por el gerente le brindan desarrollo y seguridad en sus conocimientos para desarrollar el trabajo?	x		x		X		
6.	¿Las personas que laboran en la institución se esfuerzan por desarrollar eficientemente su trabajo?	x		x		X		
7.	¿Se siente reconocido por el gerente cuando Ud. desarrolla sus actividades con algún documento de felicitación, reconocimiento, etc.?	x		x		X		
8.	¿Normalmente hay participación del personal de salud para mejorar el trabajo interno y externo?	X		x		X		

9.	¿El gerente y los trabajadores del centro de salud cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan juntos?	X		X		X		
10.	¿Ud. como trabajador de la institución está interesado por el trabajo que se realiza?	x		X		X		
DIMENSIÓN 2: Participación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11.	¿En la institución predomina entre el personal un ambiente de amistad?	X		x		X		
12.	¿El gerente se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas?	X		X		X		
13.	¿Siente Ud. que puede progresar si toma iniciativas?	X		X		X		
14.	¿Esta Ud. de acuerdo con la participación de los trabajadores para fortalecer la participación?	X		X		X		
15.	¿Esta Ud. de acuerdo que cada miembro fomente la responsabilidad?	X		X		X		
16.	¿Cree Ud. que tiene la oportunidad de brindar su opinión en algunas decisiones?	x		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	¿Ud. como personal de salud dentro de su centro laboral se siente identificado con el liderazgo del gerente?	X		X		X		
18.	¿Ud. como personal de salud dentro de centro laboral se siente comprometido con sus funciones y las decisiones del gerente?	X		X		x		
19.	¿Siente responsabilidad de sus acciones y decisiones de acuerdo a las funciones que cumple?	X		X		X		
20.	¿Cree que el gerente sienta responsabilidad por el bienestar de sus trabajadores?	X		X		X		

21.	¿La iluminación, ventilación y temperatura en su centro laboral son seguras y adecuadas?	X		X		X		
22.	¿En su centro laboral así como en el área de trabajo se mantiene la limpieza, higiene?	X		X		X		
23.	¿El gerente tiene la capacidad requerida para el cargo generando compromisos con los trabajadores?	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considere en las mediciones, la escala de Lickert.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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

Cusco, 19 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez validador.

Mgt. Gary Ramos Arias

DNI: 71893404

Especialidad del validador: Administración de Negocios

Mgt. Gary Ramos Arias

DNI: 71893404

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	¿El personal de salud de su centro laboral muestra interés por el trabajo en equipo?	X						
2.	¿La distribución del personal de salud según turnos permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo?	X						
3.	¿El personal de salud que labora durante el turno es apropiado para el trabajo que se realiza?	X						
4.	¿Existe la capacidad básica para asignar tareas y/o funciones para el personal de salud?	X						
5.	¿En su centro laboral solo el gerente es quien toma las decisiones respecto a personal, remuneración, gestiones?	X						
6.	¿Cuándo su trabajo es coordinado con el equipo del personal en turno, siente satisfacción?	X						
7.	¿O prefieres trabajar solo?		X	x			x	Mejorar la pregunta, que sea coherente y clara.
8.	¿Prefieres terminar el trabajo o tarea a que dejar el trabajo a incompleto?	x		x		X		
9.	¿Durante un turno cualquiera en su trabajo en situación de emergencia solicita apoyo?	X		X		X		
10.	¿Ud. como personal de salud se siente eficiente en su centro laboral durante su turno de trabajo?	X		X		X		
11.	¿Siente que su trabajo es de calidad?	x		x		X		
DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

12.	¿El gerente prefiere que el personal que labora haga bien su trabajo, con confianza y no consultar con ellos?	X		X		X		
13.	¿Para realizar el trabajo con buenos resultados es necesario que el personal que labora aplique sus conocimientos y experiencia?	x		x		X		
14.	¿Cree Ud. que cuenta con la capacidad, conocimientos y experiencia para laborar y aplicarlos en diferentes situaciones?	X		x		X		
15.	¿Durante su turno de trabajo mantiene una buena relación con sus compañeros?	X		X		X		
16.	¿En su centro laboral cuenta con la confianza del gerente y sus compañeros para realizar sus actividades en el trabajo?	x		X		X		
DIMENSIÓN 3: Productividad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	¿De acuerdo a las actividades y/o tareas del personal de salud en el trabajo cuentan con una planificación?	X		X		X		
18.	¿Se siente entrenado para realizar las actividades que se le encargan?	X		X		X		
19.	¿Las tareas y/o funciones en su centro laboral están de acuerdo al tipo de personal y cargo?	X		X		X		
20.	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro del centro laboral mantienen claro sus objetivos?	X		X		X		
21.	¿Los trabajadores asumen responsabilidad al realizar sus funciones durante su turno de trabajo?	X		X		X		
22.	¿En su centro de laboral se realizan reuniones de coordinación entre el gerente y los jefes de área para establecer estrategias comunes para alcanzar las metas?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Se considera pertinente que para la variable clima organizacional, se considere como medición la escala de Likert

Apellidos y nombres del juez validador. Mgt. Gary Ramos Arias DNI: 71893404

Especialidad del validador: Administración de Negocios.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Cusco, 19 de noviembre del 2021

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

Mgt. Gary Ramos Arias

DNI: 71893404

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación								
24.	¿El gerente del Centro de salud gestiona la actualización y el desarrollo profesional del personal de salud en sus diferentes áreas?	X		X		X		
25.	¿La institución brinda oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales?	X		X		X		
26.	¿El personal de salud con sus recursos propios participa permanentemente en eventos de actualización profesional?	X		X		X		
27.	¿El gerente muestra interés en la seguridad laboral del personal del centro de salud manteniendo los equipos, mobiliario y transporte adecuado?	X		X		X		
28.	¿Las capacitaciones gestionadas por el gerente le brindan desarrollo y seguridad en sus conocimientos para desarrollar el trabajo?	X		X		X		
29.	¿Las personas que laboran en la institución se esfuerzan por desarrollar eficientemente su trabajo?	X		X		X		
30.	¿Se siente reconocido por el gerente cuando Ud. desarrolla sus actividades con algún documento de felicitación, reconocimiento, etc.?	X		X		X		
31.	¿Normalmente hay participación del personal de salud para mejorar el trabajo interno y externo?	X		X		X		
32.	¿El gerente y los trabajadores del centro de salud cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la	X		X		X		

	interpretan juntos?							
33.	¿Ud. como trabajador de la institución está interesado por el trabajo que se realiza?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Participación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
34.	¿En la institución predomina entre el personal un ambiente de amistad?	X		X		X		
35.	¿El gerente se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas?	X		X		X		
36.	¿Siente Ud. que puede progresar si toma iniciativas?	X		X		X		
37.	¿Esta Ud. de acuerdo con la participación de los trabajadores para fortalecer la participación?	X		X		X		
38.	¿Esta Ud. de acuerdo que cada miembro fomente la responsabilidad?	X		X		X		
39.	¿Cree Ud. que tiene la oportunidad de brindar su opinión en algunas decisiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
40.	¿Ud. como personal de salud dentro de su centro laboral se siente identificado con el liderazgo del gerente?	X		X		X		
41.	¿Ud. como personal de salud dentro de centro laboral se siente comprometido con sus funciones y las decisiones del gerente?	X		X		X		
42.	¿Siente responsabilidad de sus acciones y decisiones de acuerdo a las funciones que cumple?	X		X		X		
43.	¿Cree que el gerente sienta responsabilidad por el bienestar de sus trabajadores?	X		X		X		
44.	¿La iluminación, ventilación y temperatura en su centro laboral son seguras y adecuadas?	X		X		X		

45.	¿En su centro laboral así como en el área de trabajo se mantiene la limpieza, higiene?	X		X		X		
46.	¿El gerente tiene la capacidad requerida para el cargo generando compromisos con los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
 DNI:06678222

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

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
 DNI/CE: 06678222

20 de NOVIEMBRE del 2021

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
23.	¿El personal de salud de su centro laboral muestra interés por el trabajo en equipo?	X		X		X		
24.	¿La distribución del personal de salud según turnos permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo?	X		X		X		
25.	¿El personal de salud que labora durante el turno es apropiado para el trabajo que se realiza?	X		X		X		
26.	¿Existe la capacidad básica para asignar tareas y/o funciones para el personal de salud?	X		X		X		
27.	¿En su centro laboral solo el gerente es quien toma las decisiones respecto a personal, remuneración, gestiones?	X		X		X		
28.	¿Cuándo su trabajo es coordinado con el equipo del personal en turno, siente satisfacción?	X		X		X		
29.	¿O prefiere trabajar solo?	X		X		X		
30.	¿Prefieres terminar el trabajo o tarea a que dejar el trabajo a incompleto?	X		X		X		
31.	¿Durante un turno cualquiera en su trabajo en situación de emergencia solicita apoyo?	X		X		X		
32.	¿Ud. como personal de salud se siente eficiente en su centro laboral durante su turno de trabajo?	X		X		X		

33.	¿Siente que su trabajo es de calidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
34.	¿El gerente prefiere que el personal que labora haga bien su trabajo, con confianza y no consultar con ellos?	X		X		X		
35.	¿Para realizar el trabajo con buenos resultados es necesario que el personal que labora aplique sus conocimientos y experiencia?	X		X		X		
36.	¿Cree Ud. que cuenta con la capacidad, conocimientos y experiencia para laborar y aplicarlos en diferentes situaciones?	X		X		X		
37.	¿Durante su turno de trabajo mantiene una buena relación con sus compañeros?	X		X		X		
38.	¿En su centro laboral cuenta con la confianza del gerente y sus compañeros para realizar sus actividades en el trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Productividad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
39.	¿De acuerdo a las actividades y/o tareas del personal de salud en el trabajo cuentan con una planificación?	X		X		X		
40.	¿Se siente entrenado para realizar las actividades que se le encargan?	X		X		X		
41.	¿Las tareas y/o funciones en su centro laboral están de acuerdo al tipo de personal y cargo?	X		X		X		
42.	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro del centro laboral mantienen claro sus objetivos?	X		X		X		
43.	¿Los trabajadores asumen responsabilidad al realizar sus funciones durante su turno de trabajo?	X		X		X		
44.	¿En su centro de laboral se realizan reuniones de coordinación entre el gerente y los jefes de área para	X		X		X		

	establecer estrategias comunes para alcanzar las metas?							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
 DNI:06678222

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA APLICADA A LA
 INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

20 de NOVIEMBRE del

202



Dr.

DNI

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación								
1.	¿El gerente del Centro de salud gestiona la actualización y el desarrollo profesional del personal de salud en sus diferentes áreas?	x		x		x		
2.	¿La institución brinda oportunidades para desarrollar las destrezas y habilidades personales?	x		x		x		
3.	¿El personal de salud con sus recursos propios participa permanentemente en eventos de actualización profesional?	x		x		x		
4.	¿El gerente muestra interés en la seguridad laboral del personal del centro de salud manteniendo los equipos, mobiliario y transporte adecuado?	x		x		x		
5.	¿Las capacitaciones gestionadas por el gerente le brindan desarrollo y seguridad en sus conocimientos para desarrollar el trabajo?	x		x		x		
6.	¿Las personas que laboran en la institución se esfuerzan por desarrollar eficientemente su trabajo?	x		x		x		

7.	¿Se siente reconocido por el gerente cuando Ud. desarrolla sus actividades con algún documento de felicitación, reconocimiento, etc.?	x		x		x		
8.	¿Normalmente hay participación del personal de salud para mejorar el trabajo interno y externo?	x		x		x		
9.	¿El gerente y los trabajadores del centro de salud cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan juntos?	x		x		x		
10.	¿Ud. como trabajador de la institución está interesado por el trabajo que se realiza?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Participación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11.	¿En la institución predomina entre el personal un ambiente de amistad?	x		x		x		
12.	¿El gerente se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas?	x		x		x		
13.	¿Siente Ud. que puede progresar si toma iniciativas?	x		x		x		
14.	¿Esta Ud. de acuerdo con la participación de los trabajadores para fortalecer la participación?	x		x		x		
15.	¿Esta Ud. de acuerdo que cada miembro fomente la responsabilidad?	x		x		x		
16.	¿Cree Ud. que tiene la oportunidad de brindar su opinión en algunas decisiones?	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Compromiso		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	¿Ud. como personal de salud dentro de su centro laboral se siente identificado con el liderazgo del gerente?	x		x		x		
18.	¿Ud. como personal de salud dentro de centro laboral se siente comprometido con sus funciones y las decisiones del gerente?	x		x		x		
19.	¿Siente responsabilidad de sus acciones y decisiones de acuerdo a las funciones que cumple?	x		x		x		
20.	¿Cree que el gerente sienta responsabilidad por el bienestar de sus trabajadores?	x		x		x		
21.	¿La iluminación, ventilación y temperatura en su centro laboral son seguras y adecuadas?	x		x		x		
22.	¿En su centro laboral así como en el área de trabajo se mantiene la limpieza, higiene?	x		x		x		
23.	¿El gerente tiene la capacidad requerida para el cargo generando compromisos con los trabajadores?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Elizabeth Eduarda Cruz
Cruz.....

DNI: 71921391

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

Cusco 13 de Diciembre del 2021

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

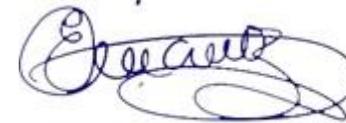
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

Ps.Elizabeth Eduarda Cruz Cruz

CPP 20260

DNI 71921391

Firma del Experto Informante.



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1.	¿El personal de salud de su centro laboral muestra interés por el trabajo en equipo?	x		x		x		
2.	¿La distribución del personal de salud según turnos permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo?	x		x		x		
3.	¿El personal de salud que labora durante el turno es apropiado para el trabajo que se realiza?	x		x		x		
4.	¿Existe la capacidad básica para asignar tareas y/o funciones para el personal de salud?	x		x		x		
5.	¿En su centro laboral solo el gerente es quien toma las decisiones respecto a personal, remuneración, gestiones?	x		x		x		
6.	¿Cuándo su trabajo es coordinado con el equipo del personal en turno, siente satisfacción?	x		x		x		
7.	¿O prefieres trabajar solo?	x		x		x		

8.	¿Prefieres terminar el trabajo o tarea a que dejar el trabajo a incompleto?	x		x		x		
9.	¿Durante un turno cualquiera en su trabajo en situación de emergencia solicita apoyo?	x		x		x		
10.	¿Ud. como personal de salud se siente eficiente en su centro laboral durante su turno de trabajo?	x		x		x		
11.	¿Siente que su trabajo es de calidad?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Toma de decisiones		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12.	¿El gerente prefiere que el personal que labora haga bien su trabajo, con confianza y no consular con ellos?	x		x		x		
13.	¿Para realizar el trabajo con buenos resultados es necesario que el personal que labora aplique sus conocimientos y experiencia?	x		x		x		
14.	¿Cree Ud. que cuenta con la capacidad, conocimientos y experiencia para laborar y aplicarlos en diferentes situaciones?	x		x		x		
15.	¿Durante su turno de trabajo mantiene una buena relación con sus compañeros?	x		x		x		

16.	¿En su centro laboral cuenta con la confianza del gerente y sus compañeros para realizar sus actividades en el trabajo?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Productividad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	¿De acuerdo a las actividades y/o tareas del personal de salud en el trabajo cuentan con una planificación?	x		x		x		
18.	¿Se siente entrenado para realizar las actividades que se le encargan?	x		x		x		
19.	¿Las tareas y/o funciones en su centro laboral están de acuerdo al tipo de personal y cargo?	x		x		x		
20.	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro del centro laboral mantienen claro sus objetivos?	x		x		x		
21.	¿Los trabajadores asumen responsabilidad al realizar sus funciones durante su turno de trabajo?	x		x		x		
22.	¿En su centro de laboral se realizan reuniones de coordinación entre el gerente y los jefes de área para establecer estrategias comunes para alcanzar las metas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Elizabeth Eduarda Cruz Cruz

DNI: 71921391

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Cusco 13 de diciembre del 2021

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

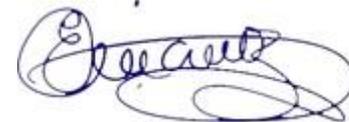
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Ps.Elizabeth Eduarda Cruz Cruz

CPP 20260

DNI 71921391

Firma del Experto Informante.



Anexo 3. Solicitud y Autorización para realizar encuesta

SOLICITO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

SEÑOR GERENTE DEL CENTRO DE SALUD CLAS URCOS-RED DE SALUD
CUSCO SUR

BLGO. RAUL TRONCOSO HUAMAN

Yo, **Katerine Jovanna Vallenas Chalco**,
identificado con DNI N° 46598953, de
profesión Licenciada en Enfermería,
domiciliada en la A.P.V. El Edén C-6 del
Distrito de San Jerónimo, Provincia y
Departamento del Cusco, actualmente
laborando en el Centro de Salud CLAS Urcos,
ante Ud. me presento y expongo:

Que siendo estudiante de maestría y trabajadora del centro de salud de Urcos, solicito a su Despacho se me otorgue accesibilidad para realizar encuesta virtual a los trabajadores del centro de salud, siendo el proyecto un estudio correlacional causal que aportaran a la mejora en el establecimiento y el objetivo es:

Determinar la influencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional del personal del Centro de salud Urcos, Provincia de Quispicanchi, 2021.

Por lo expuesto:

A usted señor Gerente del Centro de salud de Urcos, esperando una respuesta favorable a mi petición me suscribo de usted.

Urcos, 25 de Noviembre del 2021

Atentamente

Lic. Magaly Ordoñez

K.V.

Katerine Jovanna Vallenas Chalco

DNI: 46598953 - C.P.E. 76954

Coordinador interno fiscal.
Paul

727
25/11/21
8:25