



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un
establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.**

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

AUTORA:

Vigo Young, Rosalinda Cecilia (orcid.org/0000-0001-6107-9494)

ASESORES:

Maestro Ruiz Barrera Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

Mg. Gamarra Chávez, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación primeramente a mis queridos padres, por inculcarme en mi superación profesional.

A mi amado esposo, no solo por ser el compañero de mi vida, sino también por ser parte de la investigación con sus conocimientos informáticos.

A mis amados hijos, para que tengan siempre presente que todo esfuerzo siempre tiene su recompensa.

Agradecimiento

Especialmente a Dios, por permitir alcanzar mis metas en todo aspecto de mi vida.

A la Universidad Cesar Vallejo y su plana de docentes, por esta experiencia enriquecedora de conocimientos, en especial a mi asesor Mg. Lázaro Ruiz Barrera, con su guía persistente, a través de esta investigación se pudo lograr materializar este grado profesional.

A mis compañeros de trabajo, por ser partícipes de esta investigación....

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	59

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica del instrumento N 1 Liderazgo	21
Tabla 2 Ficha técnica de instrumento N 2 Clima Organizacional	22
Tabla 3 Validación de expertos del cuestionario Liderazgo y clima organizacional	23
Tabla 4 Prueba de confiabilidad de la variable Liderazgo	23
Tabla 5 Prueba de confiabilidad de la variable Clima organizacional	24
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo	27
Tabla 7 Distribución de frecuencia de dimensiones de Liderazgo	35
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la variable Clima organizacional	36
Tabla 9 Distribución de frecuencia de dimensiones de clima organizacional	37
Tabla 10 Prueba de normalidad	38
Tabla 11 contrastación de la hipótesis general	39
Tabla 12 contrastación de la hipótesis específica 1	40
Tabla 13 contrastación de la hipótesis específica 2	41
Tabla 14 contrastación de la hipótesis específica 3	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	28

Resumen

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre el Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional y enfoque cuantitativo, se realizó con una muestra de 107 trabajadores. Para la medición de las variables, se aplicaron dos cuestionarios. Se concluye que existe relación positiva media entre el liderazgo y clima organizacional a través del parámetro coeficiente de correlación Pearson de 0.587 en ambas variables y con una significancia de 0.000. A nivel descriptivo se halló en la variable liderazgo con un nivel de mediano positivo de 67.3%, en nivel muy alto de 4.8%, 26% está en un nivel mediano negativo y en un nivel de muy bajo el 1.9%. En cuanto a la variable clima organizacional el 38.5% lo ubica en un nivel saludable, el 59.6% con un nivel en riesgo, y el 1.9% como un nivel no saludable.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo laissez-faire, clima organizacional.

Abstract

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship that exists between Leadership and the organizational climate in the workers of health establishments in the province of Virú, 2022. The investigation was of a basic, type, non-experimental design, cross-sectional, correlational level and quantitative approach, was carried out with a sample of 107 workers. For the measurement of the variable, two questionnaires will be applied. It is concluded that there is a positive relationship of means between leadership and organizational climate through the Pearson influence coefficient parameter of 0.587 in both variables and with a significance of 0.000. at a descriptive level, it was found in the leadership variable with a positive measured level of 67.3%, at a very high level of 4.8%, 26% is at a negative measured level and 1.9% at a very low level. Regarding the organizational climate variable, 38.5% place it at a healthy level, 59.6% with a level at risk, and 1.9% as an unhealthy level.

Keyword: transformational leadership, transactional leadership, laissez-faire leadership, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, el liderazgo ha ido evolucionando juntamente desarrollo humano, nuestros primeros líderes representaban la imagen de poder, fuerza, desde Jesucristo, hasta los grandes líderes políticos de nuestra actualidad, adquiriendo características propias de las épocas históricas. Sus definiciones al principio se relacionaban con la cualidad de los individuos, aquí aparece el liderazgo carismático y motivacional, más adelante lo describe a través del modo en como el líder interactúa, aquí se ubica el liderazgo conductual, así como el liderazgo transaccional/transformacional, asimismo tenemos las definiciones según el rol que presenta frente a la sociedad, aquí se puede definir al liderazgo racional burocrática, por último el problema del liderazgo se define como la teoría de la atribución de liderazgo (Gómez).

Según De la Fuente (2003) en tiempos de crisis cuando la incertidumbre es mayor, el riesgo o el peligro aun será mayor, entonces el líder debe estar más controlado, deberá actuar con determinación y coraje, debe brindar contención, reconociendo las cualidades, talentos y de sus subordinados y de acuerdo a ello dar las responsabilidades, mantiene siempre la luz prendida que sea un ejemplo a seguir. Estos tiempos actuales, son de crisis, donde se observa un horizonte incierto, y se debe identificar quienes serán nuestros principales afectados a futuro. Es por ello, que ahora más que nunca deben estar presentes las principales cualidades del liderazgo, como es difundir su ejemplo y brindar contención.

Los eventos singulares son a menudo estudiados por la salud pública, como casos presentados a nivel institucional, actuando de cierta a forma a las crisis presentadas, pero este manejo de gestión de la crisis no mide la influencia o eficacia con la que actúan los líderes en este proceder, por ello a través de mensajes de liderazgo, las políticas dan respuesta a la situación disruptiva como es la pandemia del Covid-19 en la cual se midió la respuesta emocional así como el apoyo al gobierno y se observó que es difícil mantener una postura parcial, aunque la inclinación política puede controlarse si está influenciada por las respuestas de los encuestados (Sobral et ál, 2020).

A nivel internacional, en el contexto del sistema de salud actual, en el caso de Argentina, sus componentes como la gobernabilidad, los servicios de salud, el financiamiento, los insumos, los sistemas de información, los equipos y los recursos humanos están en riesgo porque se han colapsado, fue el equipo de salud, los que moderaron el impacto de la pandemia por lo que requería de un grupo laboral con salud adecuada, y siempre este motivada y asistida, por lo que estos en casi su totalidad respondieron que contaban con un comité de crisis, sin embargo no se percibió que no fue suficiente para menguar el sentimiento de incertidumbre y esto debido a la falta de experiencia o dificultad para comunicar de forma rápida y a todo el personal, esto con respecto al liderazgo, con respecto a la comunicación se encontró una percepción positiva en la fuerza trabajadora del sector privado y servicio social, no así en los del público, ya que estos carecen de canal institucional. (Ortiz et al, 2020).

En Ecuador, se analizó “el impacto del liderazgo en el clima organizacional de las empresas”, donde el 72% la comunicación no es entendida por lo que lo atribuyen a que no se ejerce un buen liderazgo, así mismo el 52% perciben que tienen un clima organizacional inadecuado, debido a que la institución no responde a las necesidades, provocando conductas incorrectas en la institución (Gonzales et al, 2018).

En Chile, intentaron determinar que podía mejorar la calidad de las titulaciones universitarias, por lo que a todo nivel la calidad de los procesos formativos no estaba garantizados, y para alcanzar los estándares satisfactorios fue necesario de un estudio que indagara que variable podría impactar positivamente en de las carreras profesionales como consecuencia de mejorar el clima organizacional al servicio de los estudiantes a través de las diferentes variables del liderazgo (Rodríguez-Ponce y Pedrajas-Rejas, 2017).

En México, un artículo revisa las diferentes investigaciones según los diferentes modelos de habilidades directivas que van influir sobre el clima organizacional de una entidad pública reconocida en dicho país, y que presenta una alta rotación de sus directivos, en dicho estudio se usó el modelo de habilidades directivas de Madrigal (Madrigal, 2009) en la cual las variables independientes

fueron liderazgo, comunicación, manejo de conflictos, motivación, y formación de equipos tiene relación directa con el clima organizacional, siendo el liderazgo el que presenta un mayor impacto con 0.932 de coeficiente de correlación de Pearson (r) Bivariados (Aburto y Bonales, 2011).

El Sistema Nacional de Cuba cada vez se perfeccionan en la gestión de sus directivos, a través de una constante formación como líderes empresariales y que se enfrentan a situaciones de turbulencia de la crisis mundial, aumento de demandas sociales, anualmente se evalúa la satisfacción laboral, resaltando que las enfermeras en su mayoría de ellas perciben insatisfacción y esto es debido a la sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento y remuneración por sus esfuerzos entregados todo ello relacionado con el clima, esto provocó la iniciativa de mejorar el liderazgo (Iglesias et al, 2020).

En el nivel nacional, el ente rector, Ministerio de Salud se preocupa en contar con estándares esperados entre otras cosas también a contribuir al éxito de la institución, por ello obliga a utilizar métodos transformadores que influyan positivamente en el rendimiento laboral, donde se evidencio que el servicio de cuidados intermedios neonatales pertenecientes al Instituto Nacional materno perinatal-Perú posee cualidades que están influenciadas por su motivación, liderazgo entre otras cualidades particulares, que estas también trascienden en la cultura de seguridad, generando un área neonatal confiable y segura (Ojeda et al, 2021).

En la Microred de salud de Monterrey ubicado en la provincia de Huaraz (Perú), del MINSA, la disconformidad de sus trabajadores es básicamente al nivel remunerativo y recompensas, y esto afecta a todo nivel jerárquico lo que afecta directamente a la calidad de la atención dada al paciente, mediante un cuestionario Multifactorial de Liderazgo (versión 5 X Corta), en donde se percibió en la mayoría de los trabajadores que el gerente presenta un liderazgo medio, y que por lo tanto la administración general resuelve sus problemas adecuadamente (Castillo et al, 2019).

A partir del COVID 19, han nacido nuevos servicios sanitarios, adaptados a las condiciones del contexto actual, en la que ha supuesto un punto de inflexión, por lo

que es una oportunidad para que nuestra Atención primaria se vea fortalecida y por lo tanto el sistema público de salud lidere, para ello se debe incorporar nuevas tecnologías en la comunicación entre profesionales y a su vez con su pacientes, además de estar implementados con las medidas de seguridad y/o equipamiento para su atención integral y no se debe permitir que nunca más se deje de lado la seguridad de profesionales, atender mediante dispositivos socio-sanitarios, y por su puesto la incorporación de tecnologías reemplazando así las citas presenciales (León, 2020).

Por el actual contexto, los gobiernos deben contar con líderes democráticos y transaccionales, y que no se pierda de vista los nuevos retos o incertidumbres que se vislumbran en la actualidad, desarrollando nuevas redes de gobernanzas y estos deberán estar plasmados en proyectos concretos, ser viables y claramente legitimados en el ámbito de acción de los territorios donde se van a llevar acabo, por lo que se requiere reformular las actuales formas de gobernar y de liderar (Jiménez-Díaz, J. F et al, 2021).

Asimismo Sánchez (2019), el estudio se realizó en unas institución educativas de Lima Callao, donde es recurrente el trato inadecuado entre los actores de dicha institución, desconfianza en el desenvolvimiento de sus actividades, postergación o retrasos en las actividades programadas generando un problema en la enseñanza y la formación general de la población estudiantil, por lo que se pudo estimar que tanto la relación alumno-docente, profesor-superiores y docente-docente se encontraban en más de un 50% de nivel inadecuado. Además, resaltando que el manejo de conflictos se relaciona significativamente con el clima organizacional, y que al no haber un buen manejo de conflictos el clima organizacional se torna inadecuado.

En otro estudio, Chávez y Chauca (2019), en su investigación aplicada en profesores carreras de la salud de una universidad de Amazonas, determina que en toda organización necesariamente debe contar con personas con características especiales para dirigirla, llevándola a un crecimiento económico y productivo. El autor determinó que el liderazgo se ve influenciado por el estado civil, así como la

condición laboral, en esta institución predominó el liderazgo transaccional, donde se hace el seguimiento de metas e indicadores de la organización.

Según Aguilar (2019), en sus investigaciones aplicadas en instituciones educativas de La Libertad en 2019, concluye que un líder autoritarita genera un clima en la organización, no adecuado y esto se da debido a que el líder que está en la figura del director, presenta poca capacidad para resolver los problemas, por lo que toma decisiones diversas, demostrando su estrés o malestar, lo que dificulta la comunicación con los docentes de la institución, no es capaz de aceptar sugerencias, carece de una mentalidad innovadora, por lo que demuestra su desinterés en el desarrollo y bienestar de la institución.

Es conocido que, en el sector de Salud a nivel de gestión, son muchas las deficiencias por mencionar unas, está la infraestructura inadecuada, recurso humano insuficiente, deficiencias en la implementación, constante reorganización de los servicios por eventos inusuales de salud pública, y que como servidores públicos estamos atentos a responder y de acuerdo a nuestra misión, deberíamos ser agentes de cambio para poder lograr el bienestar de nuestros usuarios, y esto deberíamos lograrlo mediante el cumplimiento de metas establecidas anualmente de cada programa, pero que tanto conocen nuestros gestores de toda la problemática de salud, y que tanta competencias se tiene para liderar grupos de personas, que tienen características poco comprometidas, poco identificadas o que sea capaz de motivarlos ante la incertidumbre de estos nuevos eventos de salud pública, y desarrollar un clima organizacional el más adecuado.

Anualmente se firman contratos a través de la política de oferta económica al personal sanitario para aumentar el nivel de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios de calidad, desarrollo del personal, cumplimiento de indicadores de desempeño y compromiso con la mejora del servicio, sin embargo estas metas no son cumplidas, y a través de los años, a pesar de contar con más servidores públicos, el logro de estos indicadores cada vez son más inferiores, y es que cada indicador requiere del trabajo articulado de las estrategias en conjunto, traduciéndose este como un desempeño deficiente del sistema de salud para nuestros usuarios.

El problema general de investigación es: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional entre los trabajadores de los establecimientos de salud en la provincia de Viru en 2022?, los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en un centro de salud en la provincia de Viru en 2022?, 2022 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional entre el personal de los establecimientos de salud en la provincia de Viru? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez-faire-y el clima organizacional entre los trabajadores de la salud en la provincia de Viru en 2022?

La justificación teórica del estudio, utiliza el conocimiento científico de los determinantes del liderazgo y su relación en el clima organización de los trabajadores del Hospital Provincial Virú.

La justificación metodológica del estudio, para determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional se utilizará un cuestionario Multifactorial del Liderazgo (MQL) basado en las percepciones y comentarios de sus seguidores, en la cual busca una retroalimentación a todas las personas de su líder y la organización.

La justificación práctica del estudio fue determinar de qué forma los trabajadores se involucrarían mejor en un clima laboral saludable.

El objetivo general de la investigación será determinar la relación entre el Liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022; los objetivos específicos serán: determinar relación entre liderazgo transformacional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022, determinar la relación entre liderazgo transaccional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022; Determinar la relación entre liderazgo laissez-faire y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022,

Como hipótesis general se propuso que existe una correlación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de un establecimiento de la provincia de Virú, 2022 y como hipótesis específicos serán: existe una

correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022, existe una correlación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022; existe una correlación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022,

II. MARCO TEÓRICO

En el nivel internacional Baque y Villavicencio (2022), en su investigación de titulación estableció como objetivo determinar cómo influye el liderazgo empresarial en las culturas de las microempresas familiares de la ciudad de Jipijapa, este estudio es descriptivo, cuantitativa correlacional, considerándose a 35 microempresas familiares, aplicando a través de encuestas unos instrumentos cuestionarios. Se concluye afirmativamente que existe relación directa del liderazgo empresarial y la cultura organizacional, identificándose un liderazgo autoritario, donde carece de competencias para el manejo de personal, y una cultura organizacional enfocado en la obtención de resultado y metas.

Por otro lado, tenemos a un estudio de Parra, Rocha y Durán (2021) quienes determinaron la influencia del estilo de liderazgo que tiene sobre el clima organizacional en un grupo de hoteles de Cartagena de India de Colombia, este estudio es una investigación descriptiva, no experimental, transversal, aplicada en 35 empleados de 5 hoteles de dicha ciudad, utilizando dos instrumentos tipo cuestionario con preguntas cerradas y llega a concluir que el liderazgo es del tipo autocrático y el clima está determinado por el comportamiento y la integración de los empleados, por lo que los líderes del sector hotelero deben tener una visión competitiva y mejorar la calidad de la atención.

Puertas, Sotelo y Ramos (2020), este artículo tiene como objetivo analizar los diferentes tipos de liderazgo y gestión a fin de fortalecer los sistemas de salud de atención primaria, es un estudio tipo descriptivo usándose una búsqueda estructurada de artículos en liderazgo y gestión buscados en las bases de datos de PubMed y Google Scholar. Para este estudio se tuvo como muestra la información de 19 artículos que cumplieran con los criterios utilizando palabras claves como gestión, sistemas de salud, liderazgo etc. Encontrándose que los establecimientos de atención primaria requieren contar con prácticas de gestión que puedan alcanzar la calidad, eficacia y efectividad, y que el liderazgo en los sistemas de salud de APS deben identificar los desafíos adaptativos, así también los modelos de calidad al igual que el liderazgo aportan innovación e identidad.

Bueno y Orozco (2019), tuvo como objetivo en su trabajo de grado establecer la relación que existe en el liderazgo transformacional su impacto en el clima organizacional de los directivos de una Universidad de Pereira, es un estudio descriptivo correlacional, cuantitativo transversal, aplicada a una muestra formada por 385 trabajadores, cuyas variables fueron medidas a través del instrumento de liderazgo transformacional de Mendoza Martínez que fue adaptado, y para clima organizacional se aplicó el instrumento de la Universidad, infiriéndose la existencia de una correlación positiva entre las variables estudiadas en los resultados.

Por otro lado, Vergara (2019), postula en su investigación a fin de establecer la influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de una institución de salud de Colombia, esta investigación es un estudio descriptivo transversal observacional, correlacional cuantitativa en una muestra de 121 colaboradores, aplicando los instrumentos de Kurt Lewin para la medición de estilos de liderazgo y el instrumento de Molineros para clima organizacional, llegando a la conclusión de influencia positiva de los estilos de liderazgo sobre el clima organizacional.

Araya y Medina (2019), en éste artículo tiene como propósito estimar la relación que existe entre satisfacción laboral percibida y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud, es un estudio descriptiva analítico correlacional de corte transversal, cuantitativa, que tiene como muestra a 110 funcionarios de salud de 2 centros de Salud Familiar de una comuna de Chile, en ellos se aplicó un cuestionario para cada variable: para satisfacción laboral se utilizó la de Melia y Peiró, y de clima organizacional el instrumento de Koys y Decottis ambos instrumentos modificado por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez. De ambos centros de salud, se obtuvo una satisfacción laboral de nivel medio y con un clima laboral de nivel alto, por lo que se encontró una relación estadísticamente significativa.

A nivel nacional Castrillón (2021), la presente tesis tuvo como finalidad establecer la relación liderazgo directivo y desempeño de los docente en dos instituciones educativas, básica, descriptiva correlacional, con enfoque cualitativo, no experimental, se utilizó los instrumentos siguientes: cuestionario de liderazgo directivo con sus cinco dimensiones y el cuestionario de desempeño docente con

sus tres dimensiones, aplicadas en una muestra de 72 docentes, según los resultados encontrados se evidencia una relación positiva y correlación directa entre el liderazgo directivo y desempeño docente.

Pinedo y Delgado (2020). el propósito de este estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y cómo este afecta el desempeño de los empleados en las instituciones públicas y hacer recomendaciones para mejorar. Este artículo es básico, descriptivo correlacional, con enfoque cualitativo, no experimental, con análisis de revisiones sistemáticas. Su muestra constó de 9 artículos de investigación científicos indexados nacionales e internacionales, usándose la técnica de análisis y revisión bibliográfica. Se tuvo como resultado que el 90% de los artículos analizados tiene una correlación positiva y directa entre las variables analizadas y un 10% no tienen relación directa ya que depende de factores extrínsecos que influyen en las organizaciones.

Chávez y Chauca (2020), realizan una investigación que tuvo por finalidad determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en un grupo de docentes de una facultad de Ciencias de la Salud de una universidad de Amazonas, éste es un estudio básico descriptivo, correlacional, cuantitativo no experimental, en ella participaron 50 docentes a los que se les aplicó un instrumento cuestionario para cada variable, encontrándose como resultado: el 88% percibe un clima organizacional poco favorable y la diferencia lo percibe como favorable, resaltando en ambos grupos el liderazgo transaccional (56%), concluyendo una relación de influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.

Mancha (2020) realiza su tesis para establecer la relación que tiene el liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería de tres redes de salud pertenecientes a la Dirección Regional de Salud, Callao, su investigación fue aplicada, cuantitativa con un diseño no experimental transversal deductivo a una muestra de 94 profesionales de enfermería, aplicándose un cuestionario específico para cada variable, obteniendo como resultado que el 53.3% de los profesionales percibe un liderazgo medio eficaz, el 43% es eficaz y solo el 1.1 siente un liderazgo ineficaz y con respecto al clima organizacional se

percibe que solo el 47.9% es el adecuado, concluyendo que existe un nivel relación significativamente importa de influencia entre el liderazgo y el clima organizacional.

Posteriormente, Chata (2019) determina la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en colegios del estado de inicial, primaria y secundaria del distrito de Coata de la provincia y región de Puno, esta investigación es básico, descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, no experimental. Participaron en el estudio 122 docentes los que respondieron a los instrumentos de medición mediante el cuestionario para estilos de liderazgo y el cuestionario de clima organizacional. Los resultados obtenidos fue que domina el liderazgo democrático (44%) en los tres niveles educativos, seguido con un 30% liderazgo autoritario y un 25% es un liderazgo liberal, así mismo se encontró un 60 % favorable en el clima organizacional.

En otro estudio realizado por Castillo, Medina, Bernardo, Reyes y Ayala (2019), tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud de 8 establecimientos de la Microred de Monterrey de Huaraz, Perú. Su muestra estuvo constituida por 88 trabajadores entre administrativos y asistenciales. Esta investigación es básico descriptivo transversal y correlacional, para medir estas variables se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario Multifactorial de liderazgo y el Inventario del clima organizacional, encontrándose como resultados que existe una dominancia por el liderazgo transaccional y que a su vez su gerente de dicha Microred tuvo un liderazgo medio y con respecto al clima organizacional se encontró que se encuentra en un nivel por mejorar, resaltando una correlación positiva media entre el autoliderazgo innovador y el clima organizacional participativo.

Así mismo en el estudio de López (2021), estableció la relación de las variables de liderazgo y clima organizacional en un grupo de trabajadores de la Municipalidad provincial de Moyobamba, el cual fue de tipo básica, no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal, a través de una encuesta con dos cuestionarios para el recojo de la información. Encontrándose como resultado solo al liderazgo transformacional el que tiene mayor relación debido a su significancia en un nivel de 0.01 del coeficiente de relación de Rho Spearman, en cuanto a sus

resultados descriptivos de las variables se encontró lo siguiente: liderazgo calificado como bueno un 26.7%, 47.7% como regular y 25.5% como malo, en cuanto al clima organizacional, el 14.4% lo evaluó como bueno, 66.7% como regular y 18.9% como malo.

También Gálvez (2021), en su estudio que busco la relación entre las variables de liderazgo y clima organizacional en un establecimiento de salud de Cajamarca, el estudio descriptivo, no experimental y correlacional utilizo los cuestionarios de B. Bass para medir liderazgo y el de R. Likert para medir clima organizacional, ambos con confiabilidad. En él llega a concluir que hay relación significativa, además de los resultados descriptivos que concluyen que el 50% de los trabajadores percibe un liderazgo promedio un clima organizacional por mejorar.

Con referencia a las bases teóricas de las variables del presente estudio se presenta lo siguiente:

Tracy (2015), considera dos definiciones acerca del liderazgo: la primera tiene que ver con la capacidad de ocasionar un rendimiento sobresaliente en cualquier persona normal y común, la segunda tiene que ver con la capacidad de conseguir seguidores (pág. 2-3).

Así mismo para Alford y Beatty el liderazgo es asegurar acciones deseables sin utilizar la coacción, según Chester I Barnard es realizar esfuerzos organizados guiando a la gente a través de la calidad del individuo, para Terry el líder muestra el camino con su propio ejemplo sin necesidad de empujar, según Koontz y O'Donnell define el liderazgo gerencial como el logro de los objetivos ejerciendo influencia por medio de la comunicación, para Livingston despierta el deseo de conseguir un objetivo común, según la Enciclopedia de las Ciencias Sociales, es la relación que existe entre un individuo que dirige o determina a un grupo de individuos que tienen un interés en común, para Peter Drucker, es elevar la visión de las personas, incluso más elevado que sus limitaciones, para Theo Haiman es usar la imaginación para dirigir y conseguir objetivos alcanzando la máxima satisfacción (Hiriyappa, 2018).

Así mismo Daft (2006), el liderazgo es una interacción de predominio que sucede en el líder y los seguidores, en este dinamismo alrededor del líder se

relacionan: seguidores, responsabilidad, cambio, propósito compartido, influencia e intención.

Para Hiriya (2018), es importante el liderazgo porque logra objetivos y dirige a la organización, a través de influir en los demás de manera cohesionada y coherente, aplicando sus atributos de liderazgo como creencias, valores, ética, conocimientos, estilos o el propio carisma.

Así mismo Toynbee (1998), explica que el crecimiento de las sociedades se debe a las figuras de unas minorías o personalidades creadoras que responden exitosamente a los retos, y consiguen que la mayoría los sigan debido a su integridad y compromiso que tienen para con ellos (Ávila, 2021).

De otro lado Estrada (2007), plantea la evolución del liderazgo desde el quehacer diario de los grandes hombres que dirigieron las organizaciones o países desde las civilizaciones antiguas, como descubridores de armas o el fuego, o sacerdotes que ejercían un liderazgo organizacional, al acumular grandes riquezas, también están las contribuciones militares, representados por figuras militares como Ciro a.C., Alejandro el Grande, Napoleón, influencia basado en innovación estratégica y planificada, también tenemos a la Iglesia Católica, organización mundial, su liderazgo se basa en asesoría, coordinación funcional, que está al mando bajo una sola persona: el Papa, en la media el liderazgo lo representó Venecia, que fue la mayor instalación industrial del mundo y por último la revolución industrial, liderados por grandes países como Estados Unidos y Japón que consiguieron la mecanización para conseguir mayor producción.

Son diversas las teorías para explicar acerca del liderazgo y estas van a estar dadas según la cualidad del líder o del proceso organizacional, para Alvear et al (2019) citando a Stogdill (1974) menciona tres teorías: la primera es la teoría de los rasgos, que corresponde aquellos líderes que han nacido para este fin y sus principales características son inteligencia, estatura física y personalidad; la segunda teoría corresponde a la conductual, en esta teoría el líder cuenta con comportamientos específicos y por último la tercera teoría corresponde a la de las contingencias y situaciones donde la presencia del liderazgo se va ver influenciada por la situación presentada en el momento (Montañez et al, 2022).

También Tracy (2015), considera dos tipos de liderazgo, el atribuido, el que procede de la autoridad, posición y el dinero, el cual no perdura en el tiempo y en el otro extremo se tiene al tipo que resalta a los grandes líderes de la historia, el que consigue que las personas lo sigan voluntariamente, sigan sus ideales, visiones y guía.

Los estilos de liderazgo según Bass y Avolio (1994), postulan un modelo de liderazgo según su clasificación de conductas y lo determina en tres estilos: transaccional, transformacional y Laissez-faire. El liderazgo transaccional definido por Hollander (1979), es aquella relación en la que tanto el líder como el colaborador están en constante negociación de lo que cada uno espera del otro, el líder busca la motivación del colaborador a través de un intercambio por su desempeño. El estilo del líder transformacional inicialmente postulado por Burn (1978) y Bass (1985), la motivación que usan los líderes es reconocer los logros de sus seguidores, así como también promover su desarrollo, junto con el crecimiento de los grupos también es de las organizaciones. El estilo laissez-faire, no hay presencia del líder solo en casos extremos, da total libertad de decisión al personal (Ayala y Córdova, 2022).

También Lewin establece tres estilos de liderazgo: el autoritario, democrático y Laissez-faire. Para el líder autoritario es quien establece los roles, normas, condiciones, métodos, funciones en las que los subordinados deben desenvolverse. El líder democrático o participativo, actúa como consejero de sus subordinados y es a través de un debate colectivo como se toman las decisiones y el líder laissez-faire, es el que delega, no hay involucramiento en las actividades de la organización, deja que sus subordinados tomen las decisiones, en las cuales no se hacen responsable, este estilo está asociado a baja productividad (Martin, Pérez y López, 2021).

Además, Bass y Avolio (1990), también postula un liderazgo a tiempo completo, el que tiene un comportamiento asociado a los tres estilos propuestos por ellos, él se caracteriza como el que delega, no usa su autoridad y sus seguidores toman las decisiones. Y Hersey y Blanchart en 1982 postulan el liderazgo situacional, su atención va dirigido a sus colaboradores, la eficacia de este modelo se basa en el rechazo o aceptación del líder, la interacción va estar dada entre la

cantidad de dirección del líder, cantidad del apoyo socioemocional y el nivel en el que están preparados los seguidores (Ayala y Córdova, 2022).

La medición de los diferentes Estilos de liderazgo en las empresas según Jiménez et al (2020), presenta las siguientes herramientas: el Instrumento de análisis de comportamiento de liderazgo que fue desarrollado por Hemphill y A. Coons; el segundo instrumento denominado modelos de liderazgo (Likert), el tercero denominado Cuestionario de descripción de la efectividad y adaptabilidad del líder (LEAD), como cuarto instrumento presenta a la Escala de liderazgo de Carrión; también menciona a El Grid Gerencial y por último el Cuestionario Multifactorial de liderazgo (MLQ) de Álvarez, Quezada, Bugueño y Moran (2018), este último considerado por muchos el más completo, debido a que analiza tres estilos de liderazgo. En la presente investigación haremos uso de esta herramienta.

El Multifactor leadership questionnaire (MLQ-5x) según Bass y Avolio (1997), consta de 45 ítems, nueve ítems miden variables correspondientes a la organización y 36 ítems que se agrupan en nueve factores, de ellos cinco van dirigidos a determinar liderazgo transformacional, dos corresponden al liderazgo transaccional y dos al liderazgo pasivo o ausente el de laissez-faire. Por ello podemos decir que este instrumento analiza cuatro factores: uno correspondiente al liderazgo transformacional, dos al liderazgo transaccional y uno del liderazgo laissez-faire.

Para la variable liderazgo se consideran tres dimensiones según los estilos: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo de Laissez-faire.

El liderazgo transformacional, según Cardona (2002), el líder logra motivar a la gente con su actitud positiva, innovadora, emprendedora y flexible, para Gorrochotegui (1997), logra metas y propuestas a través de conocer las necesidades del grupo se da a través del intercambio entre líderes, colegas y seguidores.

El liderazgo transaccional según Bass (1985), el líder motiva por su buen desempeño de sus seguidores a través de recompensas. Este mismo autor describe al liderazgo Laissez-faire, como el que deja en total libertad para que tomen sus decisiones sus seguidores, por lo que es un estilo permisivo. Según Choque y col (2014) el liderazgo Laissez-faire es aquel líder que da otorga todo el poder y

autoridad voluntariamente y conscientemente a un grupo o subordinados sin éste perder el control, así de esta manera no se hace responsable si la organización no cumple los objetivos.

El psicólogo Furnham (2001), recopila las siguientes definiciones de clima organizacional: Forehand y Gilmer (1964) lo define como el lugar que tiene características propias a diferencia de otras organizaciones, estas perduran en el tiempo e influyen en las personas que están en ella, para Campbell et al (1970) son el conjuntos de atributos particulares con los que se dirige a sus miembros y a los que le rodean, estas actitudes y expectativas determina el grado de autonomía, y las contingencias conductas- consecuencias o contingencias consecuencia-consecuencia, mientras tanto para James y Jones, es una variable situacional, siendo un elemento crítico de conducta las percepciones de los individuos, para Payne (1974), su definición es ecológica, en la que refleja todas sus actitudes, normas y fuerzas de los miembros de una organización operativizada y por ultimo Glick (1985), describe el contexto de los individuos.

El clima organizacional se ve influenciada por factores: según Capuñay (2019,) informa de los siguientes autores: Cascio (1986), que establece tres factores que incluye al liderazgo, forma de supervisar a los subordinados y estructura organizacional, para, según Deywis y Newstrom (1999) establecen a la motivación y el esfuerzo para obtener metas, cultura organizacional y el sistema de personas; según García (2009) establece a la estructura organizacional, las relaciones interpersonales, el desarrollo como grupo social y el ambiente físico; y finalmente Louffat (2012), establece factores centrados en los procesos administrativa y desarrollo de recursos humanos a decir de la planeación, estructura y componentes, dirección y control.

Según el MINSA (2009), es importante estudiar el clima organizacional ya que nos permite conocer la percepción y apreciación de los trabajadores acerca del entorno laboral, situaciones que afectará en la productividad y compromiso, teniendo una referencia inicial objetiva, nos permitirá las intervenciones de mejoras.

Según García (2009), para medir el clima organización deberán utilizarse unos instrumentos, para lo cual recopila de los siguientes autores: el de Litwin y

Stringer el cual se basa en la motivación de McClelland de carácter experimental, también está el Cuestionario de Rensis Likert o Perfil organizacional en donde clasifica a los sistemas; el Modelo de Medición de John Sudarsky denominado el Test de Clima Organizacional (TCLA), también basado en la motivación de McClelland y Atkinson, donde destaca el poder, afiliación y logro; también menciona el Modelo de Octavio García centrado en lo siente y piensa el trabajador de la organización, el Modelo de Fernando Toro destaca la apreciación y percepción va depender de las realidades del trabajo, el Modelo de Hernán Álvarez Lodoña quien que busca un clima organizacional absolutamente gratificante, entre otros.

También Segredo (2017), elaboró un instrumento: "Evaluación de clima organizacional en salud-Segredo (ECOS) ampliamente aplicado al sector salud, consta de 50 ítems, relacionados a 10 dimensiones, en las que destaca funcionamiento, condiciones de trabajo, estímulo de desarrollo, participación y solución de conflictos, es un instrumento de alta confiabilidad.

De acuerdo el MINSa (2009), propone que clima organizacional tiene las apreciaciones compartidas por los integrantes de una organización respecto a sus actividades laborales, el espacio físico en el que se desenvuelven, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él, y las distintas situaciones reguladas que atañen a dicha actividad laboral. El MINSa elaboró un documento técnico en Metodología para el estudio del clima organizacional, que se aplica en todas las organizaciones de salud pertenecientes al MINSa, y es de referencia para otras organizaciones de otros subsectores de salud, por lo que para la presente investigación se aplicará dicho instrumento aprobado por el MINSa.

Según el MINSa (2012), en el documento técnico está considerando para el estudio de clima organizacional 03 variables: Potencial humano, Diseño organizacional y Cultura organizacional, además considera 11 dimensiones, en donde considera que éstas son particularidades que pueden ser medidas dentro de una organización, y que van a influir sobre el comportamiento de cada persona integrante de la organización.

Por lo anteriormente dicho es importante definir las once dimensiones a ser evaluadas:

1 Comunicación, referido a la facilidad en que todo personal hace llegar a dirección sus quejas; 2 Conflicto y cooperación viene a ser el grado de participación que se percibe entre los trabajadores durante el ejercicio de su labor, 3 Confort, se refiere a contar con un área física sana y agradable; 4 estructura se alude a la apreciación que sienten con respecto a la serie de reglas, procedimientos y limitantes para el desarrollo de sus labores; 5 identidad que es el sentir de ser parte en la organización; 6 innovación, experimentar procedimientos nuevos durante la labor, 7 Liderazgo, que es la influencia que se ejerce sobre otras personas y obtener resultados, 8 Motivación que son las condiciones a trabajar más o menos; 9 Recompensa, el trabajador recibe premios, 10 Remuneración en su forma y 11 Toma de decisiones hace referencia a toda la información disponible (MINSA, 2012).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, según CONCYTEC (2021): Su finalidad es obtener un conocimiento más completo mediante la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos mediante la observación de los hechos observables o las relaciones que establecen las entidades. Y según el nivel, fue una investigación descriptiva, debido a que se recopiló información acerca de sus características y dimensiones estudiadas en las variables motivo de estudio, según Gay (1996), la investigación descriptiva va a comprobar la hipótesis y dará respuestas a una determinada situación objeto de estudio, a través de una recolección de datos mediante instrumentos validados como encuestas o test de preguntas. La presente investigación respondió a las preguntas de la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional, así como sus diferentes determinantes de estas.

La investigación tuvo un diseño no experimental, corte transversal, donde las variables de liderazgo y clima organizacional no fueron sometidos a ningún estímulo, y los datos fueron recogidos en un momento dado por única vez y luego fueron descritos. Según Manterola, Quiroz y García (2019), su principal característica de estas investigaciones es que se realizan en una sola instancia. También se consideró como una investigación con un nivel correlacional, según Ñaupas y col (2014), se define un diseño correlacional cuando se busca encontrar la correlación o el grado de asociación entre una variable y otra.

A su vez, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, dado que se tuvo como objetivos medir la relación de las variables y dimensiones de las mismas a través de la aplicación de instrumentos que tuvieron una escala de valores, los cuales fueron cuantificados, según Ñaupas y col (2014), refiere que el enfoque cuantitativo descubre la verdad utilizando los sentidos y la teoría, también le proporciona un alto valor a la objetividad, los hallazgos que están siendo observado o medidos por ninguna razón pueden ser afectados por el que investiga para no distorsionar con lo que realmente “es”, donde su principal propósito es probar la teoría, por lo que se usan instrumentos de medición para poder lograrlo.

3.2 Variables y operacionalización

Para la presente investigación se tuvo dos variables: liderazgo y clima organizacional.

La definición conceptual de liderazgo según Leitwood et al (2011), se refiere completamente a la mejora de la organización, por medio de establecer acuerdos y direcciones que conlleven a empujar y dar el apoyo a las personas que logren ir en estas direcciones.

La definición operacional de liderazgo según Bass y Avolio (1994), va estar evaluada en función a sus tres grandes dimensiones o factores según los estilos de liderazgo: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo de Laissez-faire.

Los indicadores del liderazgo fueron nueve: influencia idealizada (atribuida), influencia idealizada (conducta), motivación inspirada, consideración individualizada, estimulación intelectual, recompensa contingente, dirección por excepción (pasiva) y Laissez-faire.

La escala de medición de la variable fue ordinal ya que sus categorías estuvieron ordenadas por rangos, con una escala de valor tipo Likert: Totalmente acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

La definición conceptual de clima organizacional según Barboza et al (2021), viene a estar dado por las características internas de una organización, y esto hace que se vea influenciada en los comportamientos que experimentan los trabajadores.

La definición operacional de clima organizacional fue utilizada la propuesta del MINSA (2012), que son tres dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Los indicadores fueron los siguientes: identidad, conflicto y cooperación y motivación, estímulo, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración, liderazgo, innovación, recompensa y confort.

La escala de medición de valor que fue utilizada fue la de Likert con 5 respuestas: 1 nunca, 2 rara vez, 3 ocasionalmente, 4 frecuentemente y 5 siempre.

3.3 Población, Maestra y muestreo.

Para Arias (2012), la población es la concentración finita o infinita, las cuales tienen similitud entre ellas mismas. En la presente investigación, la población estuvo constituido por todos los que laboran en un establecimiento de Salud de la provincial de Virú-La Libertad, constituido según su función por personal asistencial, administrativo y de servicios generales, conformado por 147 trabajadores.

Los criterios de inclusión, se consideró a todo trabajador que cuente como mínimo un año de estar laborando en el establecimiento de salud de la provincia de Virú-La Libertad.

Los criterios de exclusión, fueron aquellos trabajadores que no fueron incluidos en la muestra y fueron: los internos, personal SERUMS, personal que se encontraba de vacaciones, de licencia, en trabajo remoto y personal sin grado de instrucción.

La muestra según Arias (2012) es una porción de componentes que se extrae de la población accesible, y que por su tamaño y características es posible inferir o generalizar al total de la población. Para el caso de la investigación el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2 p.q}{e^2(N-1) + Z^2 p.q}$$

Z =1.96 Constante según el nivel de confianza de 95%.

P =0.5 Proporción esperada.

q =0.5 Complemento de p.

N =147 Población.

e =0.05 Error de precisión.

N-1=146

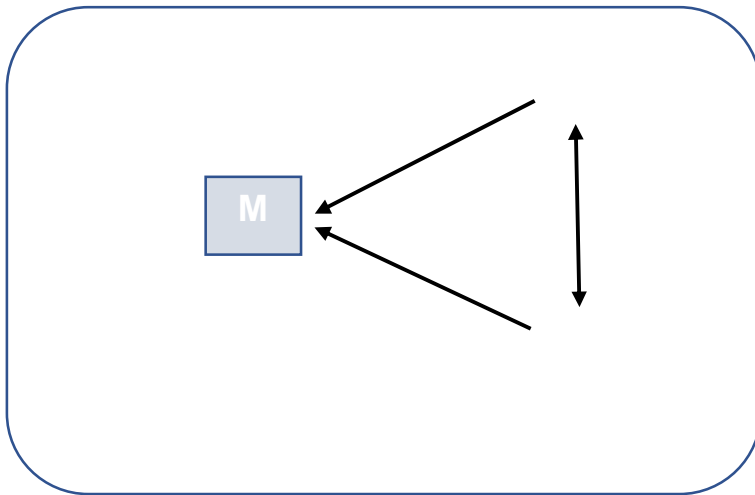
$$n = \frac{147 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(146) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 107$$

La técnica de muestreo de la presente investigación, fue un muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la fórmula de población finita.

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para Arias (2012), la encuesta es la técnica que pretende conseguir la información que proporciona una muestra o grupo de sujetos acerca de ellos mismos en un tema en particular. Como técnica para la recolección de datos se usó la encuesta y como instrumentos en ambas variables se usaron cuestionarios, el mismo autor indica que los cuestionarios es una encuesta escrita utilizando un instrumento en formato papel en el que incluye una serie de interrogantes, y este debe ser respondido por el propio encuestado sin la intervención de otra persona.

Así mismo Arias (2012), indica que un instrumento viene a estar dado por todo recurso que sirva para conseguir, registrar o guardar información y este puede ser de modo escrito en un papel o medio digital a través de un dispositivo. Luna y col (2017), todo instrumento genera información que se procesa sin mayor dificultad forma como está diseñado tiene que ver con la definición conceptual y operacional, la cual esta ceñida al enfoque teórico de la variable que se va medir la cual

contendrá la cantidad necesaria de dimensiones e indicadores constituidas en ítems que medirá cada variable.

Para la variable Liderazgo se empleó el cuestionario MLQ-5X (forma reducida) de Bass y Avolio (1995), que viene a ser una adaptación recogiendo las críticas y aportaciones teóricas de algunos investigadores como Hunt (1991), Smith y Peterson (1988), Yukl (1997) y de Conger y Kanungo (1987), este cuestionario cuenta con 45 ítems, que corresponden 4 por cada indicador (9), las restantes 9, corresponden a las variables de resultado organizacional: esfuerzo extra, la eficacia del líder y la satisfacción que sienten los empleados con el líder, este instrumento es uno de los más utilizados en el mundo para medir el liderazgo (Molero et al, 2010). También se tomará en cuenta el estudio realizado por Huarichi (2022), el cual será adaptado para la presente investigación con 36 ítems.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento N 1

Variable:	Liderazgo
Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de Huarichi (2022), para ser aplicado a establecimiento de salud de la provincia de Virú.
Autor	Vigo Young, Rosalinda Cecilia.
Objetivo	Determinar el Liderazgo en los trabajadores del establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.
Aplicación	Establecimiento de salud de la provincia de Virú
Unidad de análisis	Trabajadores de salud.
Tiempo de respuesta	20 minutos
Número de interrogantes	36 preguntas
Confiabilidad	Coefficiente de Alfa de Cronbach de 0.85
Dimensiones de la encuesta	Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo Laissez-faire.
Baremos	Muy alto, medurado positivo, medurado negativo y bajo.

Para la variable clima organizacional se utilizó el cuestionario del MINSA (2012), que fue elaborado por expertos en el tema del Comité Técnico de Clima organizacional y participantes como pilotos los representantes de las Organizaciones de la Salud.

Tabla 2
Ficha técnica de instrumento N 2

Variable:	Clima Organizacional
Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de Gálvez (2021).
Autor	Vigo Young, Rosalinda Cecilia.
Objetivo	Evaluar el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú.
Aplicación	Establecimiento de salud de la provincia de Virú.
Unidad de análisis	trabajadores
Tiempo de respuesta	20 minutos
Número de interrogantes	29 preguntas
Confiabilidad	Coefficiente de Alfa de Cronbach, cuyo valor es cercano a 1.
Dimensiones de la encuesta	Identidad, conflicto y cooperación, motivación, estructura, toma de decisiones, comunicación organizativa, remuneración, liderazgo, innovación y confort.
Baremos	No saludable, en riesgo, saludable

3.4.1 Validez y confiabilidad

Para la realización de la presente investigación, se emplearon dos cuestionarios, en la cual se realizó su validación y confiabilidad, según Corral (2009), la validez es medir la autenticidad, esto se logrará preguntando a grupos conocidos, comprobar comportamientos para finalmente contrastar datos previos, la validez de un instrumento estará dado por un juicio de experto, Los instrumentos utilizados fueron aprobados por visto bueno de tres expertos:

Tabla 3

Relación de expertos validadores.

Orden	Apellidos y nombre	Grado	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Villa Seminario Marilyn Yesica	Maestra	Si	Si	Si
2	Kong Sandoval Martin	Maestro	Si	Si	Si
3	Castillo Castillo Nery	Maestra	Si	Si	Si

Nota: Elaboración propia

Para determinar la confiabilidad se sabe que según Corral (2009), viene a ser la prueba del instrumento en un pequeño grupo de la población la cual va garantizar las mismas condiciones del real trabajo de campo, para ello se realizó un ensayo piloto a 11 trabajadores de salud, los datos resultantes se analizados con la Prueba Alfa de Cronbach con el software estadístico SPSS 21, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de la variable Liderazgo

Escala: LIDERAZGO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	11	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	11	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	36

Nota: Base de datos de SPSS del instrumento de la prueba piloto.

Conforme al resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable de Liderazgo tuvo un resultado de .904, lo cual nos permite inferir que, si es fiable el cuestionario aplicado para Liderazgo, por ser este mayor a 0.7.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de la variable Clima organizacional

➔ Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	11	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	11	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	35

Nota: Base de datos de SPSS del instrumento de la prueba piloto.

De acuerdo al resultado del coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable de Clima organizacional tuvo un resultado de .892, lo cual nos permite inferir que si es fiable el cuestionario aplicado para Clima organizacional por ser mayor a 0.7.

3.5 Procedimientos

Primero se cursó una carta al director ejecutivo de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, haciendo conocer que se pretende realizar una investigación, la cual fue aplicada en los trabajadores de salud de un establecimiento de salud de dicha red de Salud, para lo cual se necesitó la autorización para ser aplicada. Se dio por aceptada remitiendo un documento de aceptación con copia al director de dicho establecimiento, así mismo se le informó que se aplicó encuestas a través del uso de cuestionarios, los cuales fueron entregados en sus mismos espacios de trabajo durante horas de menor afluencia de pacientes, que luego dichos cuestionarios fueron recogidos y se procedió a ingresar la información a una matriz de recolección

de datos para luego ser analizados y discutidos, para finalmente se realizó conclusiones y recomendaciones sobre la investigación realizada haciendo de conocimiento de los hallazgos encontrados.

3.6 Método de análisis de datos

Para la presente investigación a nivel descriptiva, los resultados fueron mostrados a través de tablas de frecuencia usadas en cada variable. Y respecto a los resultados inferenciales de acuerdo a la prueba de normalidad, que para el presente se usó la prueba de Kolmogorov - Smirnov puesto que se contó con una muestra mayor a 50 participantes, se procedió a realizar la prueba de Correlación según corresponda, la Prueba de Pearson si presenta los datos distribuidos de manera normal, de lo contrario se procederá a realizar la prueba de contrastación de Rho Spearman, según Diaz et al (2014) estas pruebas de coeficiente de asociación su principal diferencia es que la prueba de Pearson es una prueba paramétrica y su distribución se ajuste a una normalidad, mientras que la de Spearman es una prueba no paramétrica y no tiene una distribución que sea habitual.

3.7 Aspectos éticos

Para el estudio se tomó en cuenta el código de ética de la Universidad César Vallejo según Resolución del consejo universitario 0470-2022/UCV:

El principio de autonomía se tuvo en cuenta su decisión de ser incluidos o excluidos de la investigación cuando el participante así lo requiera.

El principio de beneficencia se consideró al difundir al establecimiento como a todos los participantes los resultados encontrados, así como sus recomendaciones dadas.

En todo momento se respetó la autoría intelectual, al considerar las fuentes bibliográficas en toda explicación dada en esta investigación.

Se protegió la identidad de los participantes al utilizar instrumentos anónimos y toda la información recogida se mantendrá bajo custodia.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 6

Distribución de frecuencias: Variable Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	2	1.9	1.9	1.9
Mesurado negativo	27	26.0	26.0	27.9
Mesurado positivo	70	67.3	67.3	95.2
Muy alto	5	4.8	4.8	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Nota: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 6, se alcanza verificar los resultados descriptivos de la distribución de frecuencias de la variable Liderazgo, al análisis se evidencia que del total de los encuestados un 67.3% percibe en sus jefes inmediatos superiores un liderazgo medido positivo, 26% perciben un liderazgo medido negativo, 4.8% percibe un liderazgo muy alto y solo un 1.9% percibe un liderazgo muy bajo. Según Pinzón (2014), el liderazgo en brindar los servicios de salud implica primeramente comprender de los procesos de gestión organizacional, la competencia de los trabajadores la cual va afectar en la satisfacción laboral, así como también en la calidad de la atención. Según Puertas y col (2020) refieren que los sistemas de salud son gestionados en exceso y con un liderazgo muy pobre, además la norma ISO 9001;2015 propone que la alta dirección debe evidenciar liderazgo, compromiso y satisfacción al usuario.

Tabla 7

Distribución de frecuencias: Dimensiones de la variable Liderazgo.

	Liderazgo Transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo Laissez-faire
Muy alto	26.9	25.0	2.9
Mesurado positivo	51.0	43.3	16.3
Mesurado negativo	18.3	25.0	42.3
Muy bajo	3.8	6.7	38.5
Total	100	100	100

Nota: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 7, se logra verificar los resultados descriptivos de la distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Liderazgo que al ser analizados se evidencia que, en cuanto al liderazgo transformacional, se percibe un 26.9% muy alto, 51% medurado positivo, 18.3% un medurado negativo y un 3.8% muy bajo. En cuanto al liderazgo transaccional, se percibe un 25% muy alto, un 43.3% medurado positivo, un 25% medurado negativo y un 6.7% muy bajo. Así mismo en cuanto al Liderazgo Laissez-faire se percibe un 2.9% muy alto, un 16.3% medurado positivo, un 42.3% medurado negativo y un 38.5% muy bajo.

Tabla 8

Distribución de frecuencias: Variable Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No saludable	2	1.9	1.9	1.9
En riesgo	62	59.6	59.6	61.5
Saludable	40	38.5	38.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Nota: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 8, se logra analizar los resultados descriptivos de la variable Clima organizacional que al ser analizados se evidencia que los consultados perciben el 1.9% no saludable, un 59.6% en riesgo y solo un 38.5% percibe el clima organizacional saludable.

Tabla 9

Distribución de frecuencias: Dimensiones de la variable Clima organizacional.

	Diseño organizacional	Potencial Humano	Cultura organizacional
Saludable	33.7	14.4	56.7
En riesgo	63.5	64.4	42.3
No saludable	1.9	21.2	1.0
Total	100	100	100

Nota: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla 9, se logra analizar los resultados descriptivos de las frecuencias de las dimensiones de la variable Clima organizacional que al ser analizados se perciben en cuanto al Diseño organizacional que un 33.7% es saludable, un 63.5% en riesgo y un 1.9% no saludable. En cuanto al Potencial humano se obtuvo que un 14.4% percibe como saludable, 64.4% en riesgo y un 21.2% como no saludable. Por otro lado, en cuanto a la cultura organizacional se obtuvo que el 56.7% es saludable, un 42.3% en riesgo y un 1% como no saludable.

4.2 Resultados inferenciales

H1: La distribución de los datos estudiados corresponde a una distribución normal.

H0: La distribución de los datos estudiados no tiene una distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.080	104	.101
Clima organizacional	.086	104	.055

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS

En la tabla 10 se utiliza la prueba de normalidad de los datos de Kolmogorov-Smirnov debido a que se consultó a 104 participantes, esta es obtenida de los resultados del procesamiento en SPSS V21, así mismo según su nivel de significancia de la variable Liderazgo y clima organizacional es mayor a 0.05 (0.101 y 0.055 respectivamente) con lo cual se asumen que los datos presentan una distribución NORMAL, por lo que se desestima la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna que corresponde a una distribución normal, por lo tanto para medir la relación de las variables Liderazgo y Clima organizacional utilizaremos estadística paramétrica es decir el coeficiente de correlación lineal de Pearson, según Hernández Sampieri (2016), esta es una prueba estadística que sirve para medir la relación entre dos variables en un nivel a través de razón o intervalos, también se le conoce con el nombre de “coeficiente de producto-momento”.

Contrastación de la hipótesis general

H0: No existe relación directa entre Liderazgo y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

Tabla 11

Contrastación de la hipótesis general

		Liderazgo	Clima organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	.587**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	104	104
Clima organizacional	Correlación de Pearson	.587**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	104	104

**La correlación es significativa al 0.01 (bilateral).

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS.

Los resultados que se presentan en la tabla 11 se observa que existe relación entre la variable liderazgo y clima organizacional al tener una significancia bilateral de 0.000 estando por debajo de 0.05, significa que tiene un nivel de confianza del 99% y por lo tanto hay una relación muy significativa entre las variables, por otro lado, el coeficiente de correlación (valor "r") es de 0.553 de valor positivo significa que tiene una relación directa y un grado de correlación positiva media por esta razón se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna (H1): Existe relación directa entre Liderazgo y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa entre Liderazgo transformacional y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo transformacional y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

Tabla 12

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	.585**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	104	104
Clima organizacional	Correlación de Pearson	.585**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	104	104

**La correlación es significativa al 0.01 (bilateral).

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS.

Los resultados que se presentan en la tabla 12 se observa que existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y clima organizacional al tener una significancia bilateral de 0.000 estando muy por debajo de 0.05, significa que tiene un nivel de confianza del 99% y por lo tanto hay una relación muy significativa entre la dimensión y variables analizada, por otro lado, el coeficiente de correlación (valor "r") es de 0.585 de valor positivo significa que tiene una relación directa con un grado de correlación positiva media por esta razón se desestima la hipótesis nula y se asume la hipótesis alterna (H1): Existe relación directa entre Liderazgo transformacional y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa entre Liderazgo transaccional y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo transaccional y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

Tabla 13

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Liderazgo transaccional	Clima organizacional
Liderazgo transaccional	Correlación de Pearson	1	.605**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	104	104
Clima organizacional	Correlación de Pearson	.605**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	n	104	104

**La correlación es significativa al 0.01 (bilateral).

Nota. Resultado de procesamiento en SPSS.

Los resultados que se presentan en la tabla 12 se observa que existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y clima organizacional al tener una significancia bilateral de 0.000 estando muy por debajo de 0.05, significa que tiene un nivel de confianza del 99% y por lo tanto hay una relación muy significativa entre la dimensión y variables analizada, por otro lado, el coeficiente de correlación (valor "r") es de 0.605 de valor positivo significa que tiene una relación directa y un grado de correlación positiva media por esta razón se desestima la hipótesis nula y se toma en cuenta la hipótesis alterna (H1): Existe relación directa entre Liderazgo transaccional y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa entre Liderazgo Laissez-faire y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

H1: Existe relación directa entre Liderazgo Laissez-faire y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

Tabla 14

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Liderazgo Laissez-faire	Clima organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	-.158
Laissez-faire	Sig. (bilateral)		.110
	N	104	104
Clima organizacional	Correlación de Pearson	-.158	1
	Sig. (bilateral)	.110	
	n	104	104

Los resultados que se presentan en la tabla 14 se observa que no existe relación entre la dimensión liderazgo Laissez-faire y clima organizacional al tener una significancia bilateral de 0.110, que es mayor a 0.05 lo que nos muestra la no existencia de relación entre la dimensión liderazgo Laissez-faire y la variable clima organizacional, este estilo de liderazgo trata de empoderar y a desarrollar sus capacidades para conseguir sus objetivos y resolver sus problemas (Pacsi y col, 2014), por otro lado, el coeficiente de correlación es de -0.158 de valor negativo significa que tiene una relación negativa muy débil (Hernández y col,2016), por esta razón se desestima la hipótesis alterna y se toma en cuenta la hipótesis nula (H0): **No existe** relación entre Liderazgo Laissez-faire y el Clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados inferenciales logrados , respecto al objetivo general planteado se logró resolver la relación entre el Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincial de Virú, 2022, al contrastar la hipótesis general en la que se llegó a aceptar la hipótesis alterna la cual establecía la relación entre el Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincial de Virú, 2022, al análisis se estableció un coeficiente de correlación (valor “r”) de 0.553 de valor positivo que significa que tiene una relación directa con un grado de correlación positiva media, según Hernández y col (2016) refiere que una hipótesis se conserva si es consistente con los datos a través de un valor aceptable del parámetro.

Similares hallazgos se encontraron en López (2021), en su estudio realizado en un grupo de trabajadores de la Municipalidad provincial de Moyobamba, en donde halla relación muy significativa de 0.000 según el coeficiente Rho Spearman para las variables de Liderazgo y clima organizacional y con un nivel de relación positiva moderada con un $r = 0.536$. Del mismo modo Gálvez (2021) en su estudio realizado en un establecimiento de salud encontró una relación significativa a través de su significancia bilateral de 0.038 del coeficiente de relación de Rho Spearman, alcanzando un nivel de relación positiva moderada con un $r = 0.618$.

Estos resultados hallados se encontró similitud con los hallados de Vergara (2019), este estudio fue realizado en la IPS Corafrosalud en Nariño-Colombia en donde se encuestó a 121 trabajadores en el cual se estudió el predominio de los estilos de liderazgo sobre el clima organizacional, es un estudio observacional de corte transversal correlacional, en la cual igualmente se utilizaron dos cuestionarios, los estilos de liderazgo fueron los clasificados por Kurt Lewin (Autocrático, Democrático y Laissez-faire), en la cual concluye que todas las dimensiones del clima organizacional se influenciaban gran parte por el estilo de liderazgo alcanzando coeficientes de correlación Phi de baja a media y directamente proporcional o relación positiva.

Por otro lado, similares resultados también encontramos la investigación de Chata (2019) en la que busca la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en colegios de Coata Puno, en donde participan 122 docentes de los tres niveles educativos de Puno, para este estudio se utilizó el modelo de clasificar de Kurt Lewin (Autocrático, democrático y liberal), considerado como un estudio básico, descriptivo, correlacional con enfoque cuantitativo, hallándose un valor Z_c de 5.21, rechazándose la hipótesis nula, quedándose con la hipótesis alterna, hallándose una relación positiva. Predominando en este caso el estilo democrático y un clima organizacional favorable.

En relación a la primera hipótesis específica en la que establece la relación que existe entre la dimensión de liderazgo transformacional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022, se alcanzó una significancia de 0.000 y el coeficiente de correlación (valor "r") de 0.553 de valor positivo lo que significa que es muy significativa y con un grado de relación positiva media esto según Hernández-Sampieri (2016), en cuanto a las distribución de sus frecuencias, este estilo de liderazgo es el que mejor es percibido en los trabajadores de salud por lo que un 26.9% lo califica como muy alto, 51.0% mediano positivo, 18.3% mediano negativo y un 3.8% muy bajo.

En comparación similar se tiene la investigación de Bueno y Orozco (2019), en su estudio realizado en 385 trabajadores administrativos de una Universidad en Pereira, Colombia en la cual busca determinar cuánto influye el Liderazgo transformacional en el clima organizacional. Este estudio fue descriptivo, con enfoque cuantitativo, correlacional. Encontró un coeficiente de Pearson de 0.798** y significancia de 0.000, lo cual indica que es significativo al nivel de 0.01 y con grado de correlación positiva considerable, siendo los indicadores conducta idealizada, conducta e inspiracional motivacional, los que más aportan a su modelo de investigación y por lo tanto al clima organizacional por alcanzar mayor significancia, por lo que concluye que este estilo de liderazgo debido a que orienta y estimula a sus trabajadores a alcanzar los objetivos y mejora la percepción del clima organizacional.

Del mismo modo, con resultados similares se encontró en la investigación de López (2021), en la cual halla una relación muy significativa de 0.01 con el coeficiente de Rho Spearman, en la cual para la dimensión liderazgo transformacional encontró un nivel de relación positiva moderada con el clima organizacional, esto llevado a cabo en el personal de la Municipalidad de la provincia de Moyobamba.

Sin embargo, con hallazgos completamente opuesto se tiene la investigación de Chávez (2020) en su estudio aplicado a 50 docentes del área de la salud de una institución educativa en Perú, también determina la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en su estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo determino a través de una prueba no paramétrica encontró $\chi^2 = 2.11$; $n = 2$; $p = 0.348$ ($p > 0.05$), por lo que concluye que no se relacionan los estilos de liderazgo transformacional ni transaccional con el clima organizacional.

Por otro lado, con resultados similares se tiene la investigación de Rodríguez y Pedraza (2017) en su investigación orientado a encontrar una relación entre el liderazgo transformacional y clima orientado en los estudiantes de las universidades de Chile, en los que participan 38 líderes que prestan servicios en cuatro institutos chilenos, este estudio tiene la naturaleza exploratoria, en la cual se utiliza la prueba F de Fisher, concluyéndose que si incide directamente el liderazgo transformacional en el clima orientado a los estudiantes siendo estadísticamente significativo con un $F=3,209$ y un $P < 0,018$, siendo la influencia idealizada atribuida y estimulación intelectual los indicadores que tienen incidencia y capacidad explicativa sobre el clima orientado en los servicios de estudiantes,.

Mientras tanto se hallaron resultados opuestos en la investigación de Chigne y Martínez (2020), en su estudio titulado: estilos de liderazgo y su relación con su clima organizacional en su personal de librerías Crisolo, sede Trujillo, esta investigación descriptiva, correlacional de corte transversal aplicada en 11 colaboradores, se llegó a determinar para la dimensión liderazgo transformacional que a través de un coeficiente de Rho Spearman de 0.081 no hay una relación y con una significancia de 0.813, no es estadísticamente significativa.

Referente a la segunda hipótesis que establece la relación que existe entre la dimensión de liderazgo transaccional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022, se alcanzó una significancia de 0.000 y el coeficiente de correlación (valor "r") de 0.605 de valor positivo lo que significa que es muy significativa y con un grado de relación positiva media esto según Hernández-Sampieri (2016), en cuanto a las distribución de sus frecuencias, este estilo de liderazgo es el segundo mejor percibido, calificándolo como muy alto a 25%, mesurado positivo 43.3%, mesurado negativo 25.0% y muy bajo 6.7%.

De igual forma se halló en las investigaciones de Chigne y Martínez (2020), en la que el liderazgo transaccional alcanza en un coeficiente de Rho Spearman de 0.691 y una significancia de 0.018 lo que indica que tiene es muy significativa y tiene un grado de relación alta. Del mismo halló López (2021) en un grupo de trabajadores de una Municipalidad de Moyobamba, la dimensión de liderazgo transaccional tuvo una relación muy significativa de 0.01 con el coeficiente de Rho Spearman, alcanzando un nivel de relación positiva moderada ($r=0.521$).

Con respecto a la tercera hipótesis que establece la relación que existe entre la dimensión de liderazgo Laissez-faire y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022, se alcanzó una significancia de 0.11 y el coeficiente de correlación (valor "r") de -0.158 de valor negativo lo que significa que no hay significancia y tiene un grado de relación negativa baja esto según Hernández-Sampieri (2016), por lo que para esta dimensión de liderazgo no existe relación con el clima organizacional y esto se puede observar también en las distribución de sus frecuencias, este estilo de liderazgo no tiene representación en los trabajadores, lo califican como muy alto a 2.9%, mesurado positivo 16.3%, mesurado negativo 42.3% y muy bajo 38.5%. Este estilo quizás sea el menos aceptado, debido a que su principal característica sea el delegar funciones y con él, el de las responsabilidades, este estilo promueve el autocontrol, para lo cual requiere que el personal desarrolle sus capacidades (Pacsi y col, 2014), por lo que no estaría aportando al estudio realizado.

Lo hallado se puede comparar Chigne y Martínez (2020), en su estudio que relaciona los estilos de liderazgo con el clima organizacional, en lo que se halla un Rho Spearman 0.099 y una significancia de 0.773, lo que indica que no tiene relación ni grado de significancia.

De acuerdo a los resultados descriptivos en cuanto a la variable liderazgo se puede deducir que un 69.2% (67.3% mesurado positivo y 1.9% muy alto) percibe un adecuado o positivo liderazgo, lo cual se va traducir en resultados deseados y efectivos en la organización (Hiriyappa, 2018), en cuanto a la variable clima organizacional de manera general solo el 38.5% percibe un clima organizacional saludable lo cual estaría incidiendo directamente en la productividad y el compromiso institucional (MINSA, 2009); de acuerdo a sus dimensiones del clima organizacional: el diseño organizacional y el potencial humano son las que alcanzan valores mayores en riesgo (63.5 y 64.4 respectivamente) y es el potencial humano el que alcanza valores más alto con un 21.2% como no saludable por lo que debería intervenir con planes dirigidos en los indicadores de estas dimensiones.

Estos hallazgos descriptivos en similar proporción los informó Gálvez (2021), en cuanto a la variable clima organizacional, en la que el 25% percibió un clima no saludable, el 41.7 opinó que percibe un clima organizacional en riesgo y el 33.3% opina que siente un clima saludable, resultados diferentes encontró en la variable liderazgo, en la cual un 25% opina que percibe un liderazgo con tendencia baja, un 50% tendencia promedio y un 25% con tendencia alta de liderazgo.

El informe actual tuvo como fortaleza en la metodología para establecer el tamaño de muestra el utilizar un muestreo probabilístico aleatorio simple, que emplea la fórmula de población finita. Una de las limitantes en el estudio fue comprobar la relación a mayor profundidad llegando a los indicadores de cada dimensión del liderazgo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se determinó la existencia de una relación muy significativa entre el liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022, que se sustenta en el indicador de sig. Bilateral encontrado de: 0.000 de la prueba correlación de Pearson.
- Segunda** : Se determinó la existencia de una relación muy significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y el clima organizacional, lo que se sustenta en el indicador sig. Bilateral encontrado de: 0.000 de la prueba correlación de Pearson.
- Tercera** : Existe relación muy significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y el clima organizacional, se sustenta en el indicador sig. Bilateral encontrado de: 0.000 de la prueba correlación de Pearson.
- Cuarta** : No existe relación entre la dimensión liderazgo Laissez-faire y el clima organizacional, se sustenta en el indicador encontrado de: 0.110 de la prueba correlación de Pearson, además de presentar un grado de -0.158 de relación negativa o inversa muy débil.
- Quinta** : De acuerdo con la opinión del 67.3% del personal encuestado, la variable liderazgo se ubica en mesurado positivo, así mismo el 4.8% indica que la variable liderazgo se encuentra en un nivel muy alto.
- Sexta** : De acuerdo con la opinión del 59.6% del personal encuestado, la variable clima organizacional se ubica en riesgo, así mismo el 38.5% indica que el clima organizacional se sitúa en un nivel saludable.
- Séptima** De acuerdo a las distribuciones de frecuencias, es el liderazgo transformacional el que alcanza niveles de percepción más elevados con un 51% mesurado positivo, y un 26.9% de muy alto, seguido por el liderazgo transaccional con 43.3% y 25% respectivamente.

Octava : De acuerdo a las dimensiones de clima organizacional opinaron que contaban con un nivel saludable de: 33.7% para diseño organizacional, 14.4% para potencial humano y 56.7 en cultura organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : El establecimiento de salud debe contar con una cultura de formación de líderes para que así de esta manera con su poder motivador, genere un sentimiento general de felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores ya que en definitiva, es quien se da cuenta de la percepción que tiene el empleado del clima organizacional
- Segunda** : Fomentar el liderazgo transformacional a nivel de todo el personal, teniendo en cuenta que es el estilo mejor percibido, a través de capacitaciones y talleres de liderazgo.
- Tercera** : Realizar capacitaciones al personal de salud a fin de conseguir un clima organizacional óptimo y saludable, enfatizando en las dimensiones que se encuentran en valor altos de riesgo: Diseño organizacional y Potencial humano.
- Cuarta** : . A fin de asegurar la comprensión completa de los instrumentos se sugiere que estos sean elaborados de manera diferenciada, dirigidos estos para profesionales y no profesionales.
- Quinta** : Se recomienda al establecimiento de salud, socializar la investigación realizada, y realizar periódicas y constantes evaluaciones del mismo a fin de que los planes de mejora se ejecuten y se mejoren los procesos de salud.

REFERENCIAS

- Aburto, H., Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, 19(51), 41-49. <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>
- Aguilar, D.J. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional e la institución educativa N° 20222 “Nuestra Señora del Carmen”, Cachipampa La Libertad-2019. *Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37161>
- Arias, J.L., Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIR*, p. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION/link/60bb8278a6fdcc22eadea898/download
- Arias, F.G. (2012). El proyecto de la investigación. Introducción a la metodología científica. *Editorial Episteme* 6ta Ed., p 82. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Araya, M., Medina, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Universidad Tecnológica de Pereyra*. 25(2). <https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>
- Ávila, M.L. (2021). *Modelos de liderazgo en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales*. Universidad Nacional Nueva Granada. Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39500/AvilaVeraMarthaLucia2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ayala, A.F, Córdova, C.R. (2022). *Descripción de los modelos de liderazgo de Rango completo, situacional, contingencial, consciente y sus efectos en el trabajo distribuido*. Universidad de Antioquia, pág. 20. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/27160/10/AyalaAndres_2022_DescripcionModelosLiderazgo.pdf

- Baque, A., Villavicencio, S.L. (2022). Liderazgo empresarial y cultura organizacional de las microempresas familiares de la ciudad de Jipijapa. (*trabajo de titulación de la Universidad Estatal del Sur de Manabí*). <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3739>
- Bass, B., Avolio, B. (1994). *Improving Organizational effectiveness through transformational Leadership*. Sage Publications, 13-19 https://books.google.com.pe/books?id=z3BOVYK-IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Capuñay, M.E.L. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas PYMES de Lima Metropolitana*. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1504/2018_A DYDE_18-2_13_TI%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cardona, P. (2002). Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano. Madrid: Díaz de Santos 7(13) p 54. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3513/4947>
- Castillo, E. F., Medina, M.A., Bernardo, J. V., Reyes, C.E., Ayala, C.I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Castillo, E.F., Medina, M.A., Bernardo, J.V., Reyes, C.E., Ayala, C.I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana Salud Publica* 45(2). <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Castrillo, I.L. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en dos instituciones educativas, 2020*.
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de investigaciones: Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional del*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616731>

Chávez, R, Chauca, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de salud. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 8(16). <https://www.camjol.info/index.php/REICE/article/view/10659>.

Consejo Nacional de Ciencia, T.e.I.T. – C. (2021). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica: Reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la educación*, 19(83), 230-238. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Cuesta, O.J., Moreno, E. (2021). Concepto de Liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322021000100084

Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Cengage learning 3ra.

De la Fuente, Pedro. (2002, setiembre). Liderazgo en tiempo de crisis. *Boletín del Centro naval*, 151-155. https://www.researchgate.net/publication/322644602_Liderazgo_en_tiempos_de_crisis

Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F., Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Universidad de Chile, p5. https://www.u-cursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690

Estrada, S. (2007). *Liderazgo a través de la Historia*. *Scientia et Technical*, 34, 343-346. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>

García, M. (2019). Clima organización y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración (Universidad del Valle)*, 42.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Gálvez, Y. A. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en el puesto de salud de Samana* Cruz.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68745/Galvez_OYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gay, L. (1996). *Educational Research New Jersey*. Estados Unidos: Prentice Hall Inc.

Gómez-Rada, C.A. Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 63-34.

Gonzales, J.V., Paredes, M.A., Núñez, R., Paredes, V., Paredes, I. (2018). La influencia del Liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación* vol. 42(95), 241-252.

<https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>

Gorrochotegui, A. (1997). *Manual del Liderazgo para Gerentes y Docentes Universitarios*. Madrid: La Muralla, S.A, p 2.

<https://biblat.unam.mx/hevila/Multiciencias/2012/vol12/no1/4.pdf>

Hernández, R. 2014. Metodología de la investigación. *Mc Graw Hill*, (6), pág. 302-305.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de habilidades de liderazgo*. Babecube Inc

Huarachi, Y.Y. (2022). Estilo de liderazgo y resistencia al cambio de los trabajadores del Centro de Salud de la Ciudad Nueva de Tacna, 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93682/Huarachi_AYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iglesias, A.L., Torres, J.M., Mora, Y., Sánchez, J.R. (2020). Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de las enfermeras jefas y cuidadoras. *Revista de Enfermacen Da UFSM* 10(79).

<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/47240/pdf>

- Jiménez, A. F., Gómez, D. Rendon, J., Peláez, S.P. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS- Revista Huanismo y sociedad*, 8(1), <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/399/pdf>
- Jiménez-Díaz, J.F., Ruiloba-Nuñez, J.M., Collado-Campaña, F. (2021). Liderazgo político para un mundo nuevo: cambios globales y pandemia de la Covid-19. *Revista mexicana de ciencias política y sociales*, vol. LXVI (242) 109-141. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1696/169663817002/169663817002.pdf>
- León, A. A. (2020). COVID 19, una nueva etapa de liderazgo perdido. *Revista Clínica de Medicina de Familia* 13(2) 114-115. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1696/169663817002/169663817002.pdf>
- López, J. (2021). Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80274/L%c3%b3pez_BJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas. *Mc Grow Hill/Interamericana Editores S.A de C.V* 2da Edición. [file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/Nueva%20carpeta%20\(2\)/SALA%20SITUACIONAL/HABILIDADES DIRECTIVAS.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/Nueva%20carpeta%20(2)/SALA%20SITUACIONAL/HABILIDADES DIRECTIVAS.pdf)
- Mancha, V. (2020). *Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao, 2019. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5075>*
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., García, N., (2019). *Metodología de los tipos y diseños de estudios más frecuentes utilizados en investigación clínica. Revista Médica clínica Las Condes*, 30(1), 36-49.
- Martín, A.B., Pérez, J.F., López, R.M. (2021). Modelo de liderazgo de Kurt Lewin. <https://congresosfnn.com/wp-content/uploads/2021/03/congreso-iberoamericano-liderazgo/ModdeLiderazgoLewinCOMUNESC.pdf>
- MINSA. (2009). Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

- [MINSA. \(2012\). Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. Versión 2.](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390876/Metodolog%C3%ADa_para_el_estudio_del_clima_organizacional_Documento_t%C3%A9cnico_R.M._N%C2%BA_468-2011Minsa_20191017-26355-wvn7u7.pdf?v=1571311793)
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390876/Metodolog%C3%ADa para el estudio del clima organizacional Documento t%C3%A9cnico R.M. N%C2%BA 468-2011Minsa 20191017-26355-wvn7u7.pdf?v=1571311793](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390876/Metodolog%C3%ADa_para_el_estudio_del_clima_organizacional_Documento_t%C3%A9cnico_R.M._N%C2%BA_468-2011Minsa_20191017-26355-wvn7u7.pdf?v=1571311793)
- [Montañez, A.P. Palumbo, G.P., Ramos, R.P., Ramos, P.M. \(2022\). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. Revista Venezolana de Gerencia, 27\(97\),173.](https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37529)
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37529>
- Molero, F., Recio, P., Cuadrado, I., (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire. *Psicothema* 22(3), p 496.
<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8883/8747>
- Moreno, H., Leo, F.M, López, M.A, García, T, Cuevas, R., Sánchez, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322. Epub 21 de junio de 2021.<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.2.425351>
- Ñaupas, H., Mejía, E, Novoa, E., Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U, 4ta ed., 344.
- Leithwood, K. (2009) *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la Investigación*. Santiago de Chile: Fundación Chile, p 18-19.
- Luna, C., Yengle, C., Duran, K., Luján, G., Santa Cruz, F., Aldave, R. (2017). Orientaciones para elaborar una tesis. *Escuela de Posgrado. Fondo Editorial Universidad César Vallejo* p 56.
- Ojeda, R.P., Pedestá, L.E., Ruiz, R.A. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, vol. 37(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200004

- Parra, M., Rocha, G., Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 217-227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927660>
- Pacsi, A., Estrada, W.; Pérez, A.; Cruz, P. 2014. Liderazgo Laissez-faire. *Universidad Peruana Unión*, 1(1). https://www.researchgate.net/publication/346362690_Liderazgo_laissez_faire/link/5fbf155fa6fdcc6cc669a1af/download
- Peña, H. (2018). *Clima organizacional: Construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Universidad Estatal península de Santa Elena. Ecuador, p 25.
- Pinedo, C.J. & Delgado, J. M. (2021). *Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas*. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1486/2070>
- Puertas, E.B., Sotelo, J.M., Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública* 44. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603369/>
- Rodríguez-Ponce, E. y Pedraja-Rejas, L. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia* vol. 42(10), 633-640. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2017/10/633-RODRIGUEZ-42_108.pdf
- Romero, C. (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que superan las barreras del contexto. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en educación*, 19(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7744498>
- Sánchez, M.S. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa Pública del Callao. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/e9df87f4-e3f0-4313-9a92-ccb69486468d>
- Segredo Pérez, Alina María. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67. Recuperado en 18 de septiembre de 2022, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006.

Sobral, F., Carvalho, J., Lagowska, U., Pimentel, L. M. G., Groman, M. (2020). Melhor prevenir do que remediar: o sensemaking da liderança nos tempos da COVID-19. *Revista de Administración Pública*, 54(4) 758-751.

<https://www.redalyc.org/journal/2410/241064529013/241064529013.pdf>

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Grupo Nelson, 2-3.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=liderazgo&ots=Dle1mMlwZR&sig=qc6KPycPhiV4FAMhZFicYa6k4Is#v=onepage&q=liderazgo&f=false>

Vergara, H. (2019). Estilos de liderazgo en el clima organizacional de una IPS en el municipio de San Andrés de Tumaco. *UNIMAR*, 37(1).

<https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar37-1-art8>

Zulma, L. A., Capriati, A., Ramos, S., Romero, M., Mariani, J., Ortiz, F., Pecheny, M. (2020). Preocupaciones y demandas frente a COVID-19. Encuesta al personal de salud. *Medicina (Buenos Aires)* vol. 80 supl 3, 16-24.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802020000500003

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Titulo:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo				
¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022?	Determinar la relación entre el Liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022;	Existe una correlación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores de un establecimiento de la provincia de Virú, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos Muy alto Mediano Bajo
			Liderazgo transformacional	Consideración individualizada	1-4	Nunca= 1 Raramente=2 Ocasionalmente=3 Frecuentemente=4 Siempre=5	
				Estimación intelectual	5-8		
				Influencia idealizada atribuida	9-12		
				Influencia idealizada conductual	13-16		
				Motivación inspiracional	17-20		
			Liderazgo transaccional	Dirección por excepción activa	21-24		
				Recompensa contingente	25-28		
			Liderazgo Laizzes-faire	Dirección por excepción pasiva	29-32		
				Laissez-faire	33-36		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Clima organizacional				
¿Qué relación existe liderazgo transformacional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022?	Determinar relación entre liderazgo transformacional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.	Existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos Adecuado: En riesgo: Inadecuado
			Diseño organizacional	Toma de decisiones	1-2	Nunca= 1 Raramente=2 Ocasionalmente=3 Frecuentemente=4 Siempre=5	
Remuneración	3-5						
Estructura	6-7						
Comunicación organizativa	8-11						
Potencial humano	Innovación	12-14					
	Liderazgo	15-16					
	Recompensa	17-19					
	Confort	20-21					
Cultura organizacional	Motivación	24-26					
	Identidad	26-29					
¿Qué relación existe entre liderazgo laissez-faire y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022?	Determinar la relación entre liderazgo laissez-faire y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022,	Existe una correlación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativa Tipo: Básica Método: Deductivo analítico Diseño: No experimental, corte transversal		Población: Constará de 147 trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022. Muestra: Constará de 107 trabajadores de salud de un establecimiento de salud de la provincia de Virú 2022	Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario de Liderazgo y cuestionario de clima organizacional		Descriptiva: La presentación será con tablas de frecuencia considerando los niveles de cada variable. Inferencial: La presentación comienza con la Prueba de normalidad para posteriormente utilizar pruebas paramétricas y no paramétricas.		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	La definición conceptual de liderazgo según Leitwood et al (2011) se refiriendo completamente a la mejora de la organización, por medio de establecer acuerdos y direcciones que conlleven a empujar y dar el apoyo a las personas que logren ir en estas direcciones.	La definición operacional de liderazgo según Bass y Avolio (1994), va estar evaluada en función a 3 dimensiones y 9 indicadores o factores	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada (atribuida) Influencia idealizada (conducta) Motivación inspirada Consideración individualizada Estimulación intelectual	Ordinal Likert Nunca= 1 Raramente=2 Ocasionalmente=3 Frecuentemente=4 Siempre=5
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Dirección por excepción (activa)	
			Liderazgo pasivo-Laissez faire	Dirección por excepción (pasiva) Laissez-faire	
Clima organizacional	La definición conceptual de clima organizacional según Barboza et al (2021), viene a estar dado por las características internas de organización, y esto hace que se vea influenciada en los comportamientos que experimentan los trabajadores.	La definición operacional de clima organizacional se evaluará en relación de las 3 variables con 11 dimensiones o indicadores. (MINSU, 2012).	Potencial humano:	Liderazgo. Innovación Recompensa Confort	Ordinal Likert Nunca= 1 Raramente=2 Ocasionalmente=3 Frecuentemente=4 Siempre=5
			Diseño organizacional	Estimulo Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración	
			Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación.	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

I. Datos del encuestado:

Edad: _____ Sexo: F _____ M _____ Años de servicio

Profesión: _____ Especialidad: SI () NO () Jefe de servicio/área:.....

Condición		Estudios		Estado civil	
Nombrado		Técnicos		Soltero	
contratado		universitarios		Casado	
		maestría		Divorciado	
		Doctorado		Separado	
		Ph D.		Viudo	

Este cuestionario intenta a describir el estilo de liderazgo de la persona jerárquicamente superior de su cargo, tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems de este cuestionario. Si un ítem le resulta irrelevante o si Ud. no está seguro o no conoce la respuesta, no dude en consultarlo. Por favor responda este cuestionario sin identificarse. En las siguientes páginas se presentan 35 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. está describiendo. Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo:

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1 Liderazgo transformacional		Escala				
Nº	Indicador: Consideración individualizada	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	¿Dedica tiempo a enseñar y orientar?					
2	¿Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo?					
3	¿Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas?					
4	¿Me ayuda a desarrollar mis fortalezas?					
	INDICADOR 2: Estimulación intelectual (EI)	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	¿Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados?					
6	¿Cuándo resuelve problemas trata de verlos de formas distintas?					
7	¿Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?					
8	¿Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?					
	INDICADOR 3: Influencia idealizada-atribuida (IIA)	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	¿Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella?					

10	¿Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses?					
11	¿Actúa de modo que se gana mi respeto?					
12	¿Se muestra confiable y seguro?					
	INDICADOR 4: Influencia idealizada-conductual (IIC)	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	¿Expresa sus valores y creencias más importantes?					
14	¿Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?					
15	¿Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas?					
16	¿Enfatiza la importancia de tener una misión compartida?					
	INDICADOR 5: Motivación inspiracional (MI)	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	¿Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?					
18	¿Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas?					
19	¿Construye una visión motivante del futuro?					
20	¿Expresa confianza en que se alcanzarán las metas?					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL/DESARROLLADOR						
	INDICADOR 1: Dirección por excepción activa (DPEA)	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	¿Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos?					
22	¿Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas?					
23	¿Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen?					
24	¿Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares?					
	INDICADOR 2: Recompensa contingente (RC)	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	¿Me ayuda siempre que me esfuerce?					
26	¿Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño?					
27	¿Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas?					
28	¿Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado?					
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO Laissez-faire						
	INDICADOR 1: Dirección por excepción pasiva (DPEP)	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	¿Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios?					
30	¿Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal?					
31	¿Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo?					
32	¿Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar?					
	INDICADOR 2: Laissez-Faire (LF)	N	R	O	F	S
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	¿Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante?					
34	¿Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes?					
35	¿Le cuesta tomar decisiones?					
36	¿Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes?					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución.

II. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta:

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

III. Incisos del cuestionario:

	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
Dimensión: Diseño organizacional					
Indicador: Toma de decisiones					
1 ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?					
2 ¿En mi organización participo en la toma de decisiones?					
Indicador: Remuneración					
3 ¿Los trámites que se utiliza en mi organización son simples?					
4 ¿Mi salario y beneficios son razonables?					
5 ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó?					
Indicador: Estructura	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
6 ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?					
7 ¿Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización?					
Indicador: Comunicación organizacional	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
8 ¿Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o apreciaciones relacionadas al trabajo?					
9 ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?					
10 ¿Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes?					
11 ¿Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?					
Dimensión: Potencial humano					
Indicador: Innovación	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
12 ¿La innovación es característica de nuestra organización?					
13 ¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?					
14 ¿Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?					
Indicador: Liderazgo	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
15 ¿Mi jefe está disponible cuando se lo necesitamos?					

16	¿Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de nuestra organización?					
	Indicador: Recompensa	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
17	¿Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo?					
18	¿Mi trabajo es evaluado en forma adecuada?					
19	¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma adecuada?					
	Indicador: Confort.	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
20	¿En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
21	¿La limpieza de los ambientes es adecuada?					
	Dimensión 3: Cultura organizacional					
	Indicador: Conflicto y cooperación					
22	¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito?					
23	¿Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito?					
	Indicador: Motivación	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
24	¿Recibo buen trato en mi establecimiento de salud?					
25	¿Mi centro de labores la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer?					
26	¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente de trabajo agradable?					
	Indicador: Identidad	N (1)	R (2)	O (3)	F (4)	S (5)
27	¿Estoy comprometido con mi organización?					
28	¿Me interesa el desarrollo de la organización de salud?					
29	¿Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud?					

Anexo 4. Validación de instrumentos

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo

Se refiere completamente a la mejora de la organización, por medio de establecer acuerdos y direcciones que conlleven a empujar y dar el apoyo a las personas que logren ir en estas direcciones. El liderazgo está incluido en las relaciones sociales y por ende en las organizaciones, los cuales tienen un fin para cada grupo, en ese sentido se persigue metas para cada grupo de personas. También implica centrar esfuerzos para perseguir una visión. (Leitwood et al, 2011 p18-19).

Dimensiones:

El liderazgo transformacional, según Cardona (2002, p 54), el líder logra motivar a la gente con su actitud positiva, innovadora, emprendedora y flexible, para Gorrochotegui (1997, p 2), logra metas y propuestas a través de conocer las necesidades del grupo que se da a través del intercambio entre líderes, colegas y seguidores.

El liderazgo transaccional según Bass (1985, 13-19), el líder motiva por su buen desempeño de sus seguidores a través de recompensas.

Liderazgo Laissez-faire, es un estilo donde deja en total libertad para que tomen sus decisiones sus seguidores, por lo que es un estilo permisivo.

Variable 2 Clima organizacional

Es evaluar analizar y describir las propiedades, estructura y sus procesos de una organización, así mismo mide la percepción del individuo en su medio ambiente laboral y cuanto influye sobre la experiencia y sus conductas personales (Peña, 2018, p 25).

Dimensiones

1. Comunicación, referido a la facilidad en que todo personal hace llegar a dirección sus quejas;
2. Conflicto y cooperación viene a ser el grado de participación que se percibe entre los trabajadores durante el ejercicio de su labor,
3. Confort, se refiere a contar con un ambiente físico sano y agradable;
4. Estructura se refiere a la apreciación que sienten con respecto a la serie de reglas, procedimientos y limitantes para el desarrollo de sus labores;
5. Identidad que es el sentimiento de pertenencia en la organización;

6. Innovación, experimentar procedimientos nuevos durante la labor,
7. Liderazgo, que es la influencia que se ejerce sobre otras personas y obtener resultados,
8. Motivación que son las condiciones a trabajar más o menos;
9. Recompensa, el trabajador recibe premios.
10. Remuneración en su forma y
11. Toma de decisiones que se refiere a toda la información disponible (MINSA, 2012, p 18-19).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada(atribuida) Influencia idealizada (conducta) Motivación inspirada Consideración individualizada Estimulación intelectual	9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20 1,2,3,4 5,6,7,8	Muy alto Medido positivo Medido negativo Bajo
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Dirección por excepción (activa)	25,26,27,28 21,22,23,24	Muy alto Medido positivo Medido negativo Bajo
Liderazgo de Laissez-faire	Dirección por excepción (pasiva) Laissez-faire	29,30,31,32 33,34,35,36	Muy alto Medido positivo Medido negativo Bajo

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Clima organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Potencial humano:	Liderazgo. Innovación Recompensa Confort	15,16 12,13,14 17,18,19 20,21	Adecuado: 27-40 En riesgo: 14-26 Inadecuado: 0-13
Diseño organizacional	Estimulo Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración	6,7 1,2 8,9,10,11	Adecuado: 22-32 En riesgo:12-21 Inadecuado: 0-11
Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación.	27,28,29 23,23 24,25,26	Adecuado: 22-32 En riesgo:12-21 Inadecuado: 0-11

Nota: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
1	Dedica tiempo a enseñar y orientar	X		X		X		
2	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo	X		X		X		
3	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas	X		X		X		
4	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		
5	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados	X		X		X		
6	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas	X		X		X		
7	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	X		X		X		
8	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	X		X		X		
9	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella	X		X		X		
10	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	X		X		X		
11	Actúa de modo que se gana mi respeto	X		X		X		
12	Se muestra confiable y seguro	X		X		X		
13	Expresa sus valores y creencias más importantes	X		X		X		
14	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace	X		X		X		
15	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	X		X		X		
16	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	X		X		X		
17	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista	X		X		X		
18	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas	X		X		X		
19	Construye una visión motivante del futuro	X		X		X		
20	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO TRANSACCIONAL								
21	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	X		X		X		
22	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	X		X		X		
23	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen	X		X		X		
24	Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares	X		X		X		
25	Me ayuda siempre que me esfuerce	X		X		X		

26	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño	X		X		X		
27	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas	X		X		X		
28	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO DE LAISSEZ-FAIRE								
29	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios	X		X		X		
30	Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal	X		X		X		
31	Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo	X		X		X		
32	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar	X		X		X		
33	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante	X		X		X		
34	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes	X		X		X		
35	Le cuesta tomar decisiones	X		X		X		
26	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	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: **VILLA SEMINARIO, MARILYN YESICA** DNI: 43341526

 Especialidad del validador: **MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Trujillo, 01 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DISEÑO ORGANIZACIONAL								
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
2	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
3	Los trámites que se utiliza en mi organización son simples.	X		X		X		
4	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
5	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó.	X		X		X		
6	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
7	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o apreciaciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
9	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
10	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
11	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 POTENCIAL HUMANO								
12	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
13	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
14	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
15	Mi jefe está disponible cuando se lo necesitamos	X		X		X		
16	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de nuestra organización.	X		X		X		
17	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
18	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
19	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma adecuada.	X		X		X		
20	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	X		X		X		
21	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CULTURA ORGANIZACIONAL								
22	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		

23	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito	X		X		X		
24	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
25	Mi centro de labores la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer	X		X		X		
26	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente de trabajo agradable	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización.	X		X		X		
28	Me interesa el desarrollo de la organización de salud.	X		X		X		
29	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VILLA SEMINARIO, MARILYN YESICA DNI: 43341526

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Trujillo, 01 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
1	Dedica tiempo a enseñar y orientar	X				X		
2	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo	X		X		X		
3	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas	X		X		X		
4	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	X		X		X		
5	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados	X		X		X		
6	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas	X		X		X		
7	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	X		X		X		
8	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo	X		X		X		
9	Me identifico de estar asociado con él/ella	X		X		X		
10	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	X		X		X		
11	Actúa de modo que se gana mi respeto	X		X		X		
12	Se muestra confiable y seguro	X		X		X		
13	Expresa sus valores y creencias más importantes	X		X		X		
14	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace	X		X		X		
15	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	X		X		X		
16	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	X		X		X		
17	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista	X		X		X		
18	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas	X		X		X		
19	Construye una visión motivante del futuro	X		X		X		
20	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO TRANSACCIONAL								
21	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos	X		X		X		
22	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallos	X		X		X		
23	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen	X		X		X		
24	Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares	X		X		X		
25	Me ayuda siempre que me esfuerce	X		X		X		

26	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño	X		X		X		
27	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas	X		X		X		
28	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO DE LAISSEZ-FAIRE								
29	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios	X		X		X		
30	Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal	X		X		X		
31	Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo	X		X		X		
32	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar	X		X		X		
33	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante	X		X		X		
34	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes	X		X		X		
35	Le cuesta tomar decisiones	X		X		X		
36	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: RODRIGUEZ, SANDRA LINDA DNI: 807225

Especialidad del validador: ASISTENTE EN BÚSQUEDA QUEJAS Y FALLOS EN SERVICIO AL CLIENTE, MÓDULO EN BÚSQUEDA Y MANEJO DE QUEJAS Y FALLOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Cuando no existe alguna dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

de del 20.....
REGION LA LIBERTAD
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
VICERRECTORÍA DE ASISTENCIA TÉCNICA Y PEDAGÓGICA

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DISEÑO ORGANIZACIONAL								
1	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
2	Los trámites que se utiliza en mi organización son simples	X		X		X		
3	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
4	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
6	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recibir sugerencias técnicas o apreciaciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
9	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
10	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 POTENCIAL HUMANO								
11	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
13	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		
14	Mi jefe está disponible cuando se lo necesitamos.	X		X		X		
15	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de nuestra organización.	X		X		X		
16	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
18	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
19	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma adecuada.	X		X		X		
20	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
21	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CULTURA ORGANIZACIONAL								
22	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
23	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	X		X		X		
24	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
25	Mi centro de labores la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer.	X		X		X		
26	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente de trabajo agradable.	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización.	X		X		X		
28	Me interesa el desarrollo de la organización de salud.	X		X		X		
29	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	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: KONE SANDOVAL MARTA DNI: 78042763

Especialidad del validador: MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD COMUNITARIA MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN EN EPIDEMIOLOGÍA

Trujillode.....del 20....



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO



N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
1	Dedica tiempo a enseñar y orientar	X		X		X		
2	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo	X		X		X		
3	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas	X		X		X		
4	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		
5	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados	X		X		X		
6	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas	X		X		X		
7	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	X		X		X		
8	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	X		X		X		
9	Me identifico de estar asociado con él/ella	X		X		X		
10	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	X		X		X		
11	Actúa de modo que se gana mi respeto	X		X		X		
12	Se muestra confiable y seguro	X		X		X		
13	Expresa sus valores y creencias más importantes	X		X		X		
14	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace	X		X		X		
15	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	X		X		X		
16	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	X		X		X		
17	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista	X		X		X		
18	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas	X		X		X		
19	Construye una visión motivante del futuro	X		X		X		
20	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 LIDERAZGO TRANSACCIONAL								
21	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	X		X		X		
22	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	X		X		X		
23	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen	X		X		X		
24	Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares	X		X		X		
25	Me ayuda siempre que me esfuerce	X		X		X		
26	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño	x		x		x		

27	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas	x		x		x		
28	Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado.							
DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO DE LAISSEZ-FAIRE								
29	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios	x		X		X		
30	Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal	X		X		X		
31	Mantiene la creencia que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo	X		X		X		
32	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar	X		X		X		
33	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante	X		X		X		
34	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes	X		X		X		
35	Le cuesta tomar decisiones	X		X		X		
36	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	x		x		x		

Observaciones (precluir el hay suficiencia): LO 3 ITEM 3 PLANTEADO 8 SON SUFICIENTE 3 PARA MEDIR LA 3 DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Opinión de aptitud: Aprobable Aprobable después de corregir No aprobable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. NERI CA STILLO CA STILLO.... DNI: 16428818

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION PUBLICA.....

02 de OCTUBRE del 2022....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DISEÑO ORGANIZACIONAL								
1	En mi organización participo en la toma de decisiones	X		X		X		
2	Los trámites que se utiliza en mi organización son simples.	X		X		X		
3	Mi salario y beneficios son razonables	X		X		X		
4	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó.	X		X		X		
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
6	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o apreciaciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
9	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		
10	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 POTENCIAL HUMANO								
11	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
13	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
14	Mi jefe está disponible cuando se lo necesitamos	X		X		X		
15	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de nuestra organización.	X		X		X		
16	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
18	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
19	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma adecuada.	X		X		X		
20	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x		
21	La limpieza de los ambientes es adecuada.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 CULTURA ORGANIZACIONAL								
22	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	x		x		X		
23	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito	x		x		x		

24	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
25	Mi centro de labores la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer	X		X		X		
26	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente de trabajo agradable	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización.	X		X		X		
28	Me interesa el desarrollo de la organización de salud.	X		X		X		
29	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	x		x		x		

Observaciones (preclar si hay suficiencia): LOS ÍTEM 3 PLANTEADO SON SUFICIENTES PARA MEDIR LA DIMENSIÓN 3 DE LA VARIABLE

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

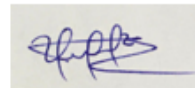
Apellidos y nombres del Juez validador. D^o/ Mg: NERI CA STILLO CASTILLO, DNI: 16426913.....

Especialidad del validador:.....MAESTRA EN GESTION PUBLICA

Trujillo 02de...OCTUBRE...del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VILLA SEMINARIO, MARILYN YESICA DNI 43341526	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/02/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
VILLA SEMINARIO, MARILYN YESICA DNI 43341526	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/03/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
VILLA SEMINARIO, MARILYN YESICA DNI 43341526	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/10/2016 Fecha egreso: 03/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
KONG SANDOVAL, MARTIN DNI 18048703	MAESTRO EN SALUD PUBLICA Y DESARROLLO HUMANO Fecha de diploma: 28/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
KONG SANDOVAL, MARIN DNI 18048763	MAESTRO EN SALUD PUBLICA MENCION EPIDEMIOLOGIA Fecha de diploma: 20/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTILLO CASTILLO, NERI DNI 16426913	BIOLOGO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CASTILLO CASTILLO, NERI DNI 16426913	BACHILLER EN CIENCIAS BIOLÓGICAS Fecha de diploma: 01/07/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CASTILLO CASTILLO, NERI DNI 16426913	TÍTULO DE ESPECIALISTA EPIDEMIOLOGIA Fecha de diploma: 12/06/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
CASTILLO CASTILLO, NERI DNI 16426913	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/04/2016 Fecha egreso: 10/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTAS	CLIMA ORGANIZACIONAL																													TOTAL				
	DISEÑO ORGANIZACIONAL											POTENCIAL HUMANO								CULTURA ORGANIZACIONAL														
	P1-1	P1-2	P1-3	P1-4	P1-5	P1-6	P1-7	P1-8	P1-9	P1-10	P1-11	T.D.	P1-12	P1-13	P1-14	P1-15	P1-16	P1-17	P1-18	P1-19	P1-20	P1-21	T.D.	P1-22	P1-23	P1-24	P1-25	P1-26	P1-27		P1-28	P1-29	T.D.	V2
1	3	3	3	3	1	1	4	4	2	2	5	31	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	27	2	2	3	4	4	5	5	5	30	88	
2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	32	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	27	2	2	3	3	3	3	4	4	24	83	
3	5	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	37	5	1	5	2	2	1	1	1	1	1	20	2	1	5	1	1	5	5	5	25	82	
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	48	3	3	4	4	4	1	4	4	5	3	35	4	4	5	5	4	5	5	5	37	120	
5	5	5	4	4	3	3	3	1	5	5	5	43	5	4	4	5	5	4	3	4	2	1	37	5	1	3	4	4	3	5	4	29	109	
6	5	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	37	5	1	5	2	2	1	1	1	1	1	20	2	1	5	1	1	5	5	5	25	82	
7	5	5	3	1	1	4	5	4	2	4	4	38	4	4	4	5	5	1	5	3	5	1	37	3	2	5	5	3	5	5	5	33	108	
8	3	3	2	3	2	5	5	3	3	4	3	36	1	3	2	3	2	1	2	1	4	2	21	2	2	4	2	3	3	4	4	24	81	
9	2	1	2	1	1	4	5	5	5	5	5	36	4	2	2	3	3	2	3	1	5	2	27	2	2	2	2	4	5	5	5	27	90	
10	3	4	3	3	2	5	4	4	4	5	4	41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	2	3	4	4	4	27	99	
11	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	33	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	31	2	4	4	4	4	4	4	4	30	94	
12	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	2	42	5	3	4	2	3	3	4	4	3	4	35	3	4	3	3	3	3	4	4	27	104	
13	3	3	3	4	2	5	5	3	2	3	2	35	1	2	2	3	2	1	4	3	4	3	25	4	3	4	3	3	5	5	5	32	92	
14	5	3	2	1	1	5	4	5	5	5	3	39	2	5	4	4	3	2	5	5	3	2	35	4	4	4	5	4	5	5	4	35	109	
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	41	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	33	3	3	4	4	4	4	4	4	30	104	
16	2	4	2	2	3	4	5	3	3	3	3	34	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	24	3	3	4	3	3	4	4	4	28	86	
17	2	3	3	2	1	1	5	5	2	3	4	31	4	4	2	3	2	3	1	3	2	4	28	2	4	2	4	3	3	5	5	28	87	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	31	3	4	4	4	4	4	4	4	31	95	
19	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	38	2	3	3	3	2	4	2	5	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	100		
20	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	36	3	4	4	4	2	2	3	2	1	4	29	2	3	3	2	4	3	3	23	88		
21	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	21	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	14	1	3	1	3	1	2	3	2	16	51	
22	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	36	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	29	2	2	3	3	3	4	4	2	23	88
23	4	3	3	4	4	5	4	3	2	5	4	41	4	3	4	2	4	5	2	5	2	4	35	4	3	3	4	4	4	5	5	32	108	
24	4	4	2	4	3	2	4	5	5	5	4	42	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	40	3	3	4	5	4	2	4	4	29	111	
25	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	75	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	29	4	4	4	3	4	4	5	32	136		
26	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	30	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	27	4	4	4	3	3	4	3	4	29	86	
27	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	41	3	3	4	5	4	3	3	2	4	3	34	3	3	4	4	4	4	4	5	31	106	
28	1	3	3	1	1	5	5	1	1	5	2	28	4	3	2	3	1	2	2	2	3	2	24	2	4	3	1	4	1	5	5	25	77	
29	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	34	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	30	3	3	5	2	2	4	4	2	25	89	
30	4	4	3	2	2	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	4	4	1	5	2	5	1	37	5	2	5	5	5	5	5	5	37	118	
31	5	4	3	1	1	2	2	3	5	5	5	36	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	110	
32	5	4	2	4	4	5	5	5	3	4	5	46	4	4	3	4	4	4	4	2	5	2	36	4	2	4	4	5	4	5	4	32	114	
33	3	3	2	4	4	5	5	1	2	5	3	37	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1	18	4	1	4	5	1	3	4	4	26	81	
34	3	3	4	3	3	5	5	1	1	5	3	36	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	3	3	3	3	3	5	5	5	30	93	
35	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36	3	4	3	4	3	4	4	4	29	103	
36	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	40	4	3	3	4	3	5	4	4	30	119	
37	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	51	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	42	3	3	3	4	5	4	4	5	31	124	
38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	29	3	2	4	4	4	4	4	4	29	96	
39	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	31	3	3	2	2	3	1	2	2	3	4	25	3	2	3	3	3	4	4	4	26	82	
40	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	41	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37	4	3	4	3	3	4	4	3	28	106	
41	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	41	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37	4	3	4	3	4	4	4	3	29	107	
42	4	3	4	3	2	5	5	3	1	4	4	38	4	4	4	3	3	1	1	1	5	4	30	5	5	5	5	4	5	5	5	39	107	
43	4	1	3	1	1	4	5	2	3	4	4	32	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	18	3	1	3	3	3	4	5	5	27	77	
44	2	2	3	4	4	2	5	2	3	5	4	36	5	3	4	3	3	1	2	2	3	1	27	2	2	3	4	3	5	4	4	27	90	
45	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	40	4	4	4	5	4	5	5	5	36	129	
46	4	4	3	1	1	5	4	4	3	4	4	37	2	4	3	5	2	1	3	1	3	1	25	3	2	2	1	4	4	4	3	23	85	
47	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	48	3	3	3	5	4	2	2	1	4	3	30	3	2	4	3	4	5	5	5	31	109	
48	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	41	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37	4	3	4	2	4	4	4	3	28	106	
49	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	46	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	41	4	5	5	5	5	5	5	4	38	125	
50	3	3	1	1	1	4	5	2	2	3	2	27	3	1	1	3	2	3	2	3	3	5	29	5	5	3	3	4	5	5	5	35	91	
51	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	3	1	1	1	4	21	3	3	4	3	2	3	4	5	27	76	
52	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	47	5	5	4	2	3	4	3	2	3	2	33	5	3	3	2	5	4	4	5	31	111	
53	4	2	1	1	2	5	5	3	3	4	3	33	3	2	2	4	2	1	2	1	3	4	24	3	3	5	4	3	5	5	4	32	89	
54	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	35	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	25	3	2	4	4	3	5	5	5	31	91	
55	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	3	30	2	3	2	3	2	1	2	1	4	2	22	5	3	5	3	2	4	5	4	31	83	
56	1	1	2	1																														

ENCUESTAS	CLIMA ORGANIZACIONAL																											TOTAL						
	DISEÑO ORGANIZACIONAL											POTENCIAL HUMANO								CULTURA ORGANIZACIONAL														
	Nº	P1-1	P1-2	P1-3	P1-4	P1-5	P1-6	P1-7	P1-8	P1-9	P1-10	P1-11	T.D.	P1-12	P1-13	P1-14	P1-15	P1-16	P1-17	P1-18	P1-19	P1-20	P1-21	T.D.	P1-22	P1-23	P1-24		P1-25	P1-26	P1-27	P1-28	P1-29	T.D.
1	3	3	3	3	1	1	4	4	2	2	5	31	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	27	2	2	3	4	4	5	5	5	5	30	88
58	3	3	5	1	2	5	4	3	4	4	3	37	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	38	4	5	4	5	4	4	4	4	34	109	
59	5	2	2	3	4	4	5	4	4	5	4	42	4	4	4	5	4	1	2	2	5	3	34	4	1	3	4	5	5	5	5	32	108	
80	4	5	2	3	2	4	4	3	3	3	3	36	2	2	3	3	1	1	2	2	4	1	21	4	4	3	3	3	4	4	4	29	86	
81	2	4	2	1	2	5	5	3	3	3	3	33	2	2	3	3	1	1	2	2	4	1	21	4	4	3	4	3	3	4	4	29	83	
82	4	4	2	2	2	5	5	5	4	5	3	41	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	32	4	4	3	5	5	4	4	4	33	106	
83	4	4	4	2	2	5	5	4	4	5	4	43	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	34	4	4	4	5	5	5	5	5	37	114	
84	2	2	2	1	1	2	5	4	4	4	4	31	4	3	2	4	2	1	1	1	3	1	22	3	3	2	2	4	3	3	5	25	78	
85	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	40	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	5	5	5	30	102	
86	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	47	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	37	4	4	5	4	5	5	5	5	37	121	
87	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	48	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	4	5	5	5	5	37	124	
88	3	3	2	5	5	4	4	2	2	2	3	35	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	20	2	2	3	3	3	5	4	4	26	81	
89	2	2	2	1	1	2	5	4	4	4	4	31	4	3	2	4	2	1	1	1	3	1	22	3	3	2	2	4	3	3	5	25	78	
70	4	5	2	1	1	4	4	4	4	5	4	38	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	39	5	5	5	5	4	5	5	5	39	116	
71	2	1	2	3	4	2	2	2	2	5	1	26	1	2	2	4	2	1	2	1	4	3	22	2	3	3	2	2	5	5	5	27	75	
72	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	37	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	29	3	3	4	4	4	5	5	5	33	99	
73	5	5	3	2	2	5	5	4	5	5	4	45	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	33	5	5	5	5	4	5	5	5	39	117	
74	5	4	3	1	1	2	5	5	5	5	4	40	4	5	4	5	4	2	4	3	4	1	36	4	5	3	3	4	5	5	4	33	109	
75	4	4	3	3	3	2	5	4	4	3	4	39	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34	5	3	4	4	4	5	5	5	35	108	
76	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	50	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	41	4	3	4	5	4	5	5	5	35	126	
77	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	45	4	4	4	4	4	1	4	3	3	2	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	110	
78	5	2	3	4	4	4	4	1	3	5	2	37	2	1	1	5	3	1	2	2	5	1	23	1	1	2	5	2	5	5	3	24	84	
79	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	47	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	5	5	5	3	5	5	5	38	132	
80	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	51	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	40	3	3	5	5	5	5	5	5	36	127	
81	2	1	2	5	5	5	5	2	3	5	1	36	2	5	1	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	5	2	5	5	5	32	95	
82	5	4	3	3	3	2	4	3	3	5	4	39	3	5	3	3	3	2	3	3	4	1	30	2	2	3	3	3	5	5	3	26	95	
83	4	4	2	1	1	5	5	4	4	4	4	38	3	4	4	4	4	2	4	2	5	1	33	2	3	4	4	4	5	5	4	31	102	
84	3	2	4	4	5	4	5	4	2	4	4	41	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	31	4	3	4	4	4	4	5	4	32	104	
85	5	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	37	5	1	5	2	2	1	1	1	1	1	20	2	1	5	1	1	5	5	5	25	82	
86	5	5	3	1	1	4	5	4	2	4	4	38	4	4	4	5	5	1	5	3	5	1	37	3	2	5	5	3	5	5	5	33	108	
87	3	3	2	3	2	5	5	3	3	4	3	36	1	3	2	3	2	1	2	1	4	2	21	2	2	4	2	3	3	4	4	24	81	
88	2	1	2	1	1	4	5	5	5	5	5	36	4	2	2	3	3	2	3	1	5	2	27	2	2	2	2	4	5	5	5	27	90	
89	3	4	3	3	2	5	4	4	4	5	1	38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	2	3	4	4	4	27	96	
90	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	33	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	31	5	4	4	4	4	4	4	4	33	97	
91	4	4	4	2	2	5	5	4	4	5	4	43	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	34	4	4	4	5	5	5	5	5	37	114	
92	2	2	2	1	1	2	5	4	4	4	4	31	4	3	2	4	2	1	1	1	3	1	22	3	3	2	2	4	3	3	5	25	78	
93	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	40	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	5	5	5	30	102	
94	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	47	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	37	4	4	5	4	5	5	5	5	37	121	
95	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	48	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	4	5	5	5	5	37	124	
96	3	3	2	5	5	4	4	2	2	2	3	35	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	20	2	2	3	3	3	5	4	4	26	81	
97	2	2	2	1	1	2	5	4	4	4	4	31	4	3	2	4	2	1	1	1	3	1	22	3	3	2	2	4	3	3	5	25	78	
98	4	5	2	1	1	4	4	4	4	5	4	38	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	5	5	5	5	4	5	5	5	39	117	
99	2	1	2	3	4	2	2	2	2	5	1	26	1	2	2	4	5	1	2	1	4	3	25	2	3	3	2	2	5	5	5	27	78	
100	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	37	5	3	3	3	3	2	2	2	4	3	30	3	3	4	4	4	5	5	5	33	100	
101	5	5	3	2	2	5	5	4	5	5	4	45	3	4	4	4	3	2	2	4	3	4	2	33	5	5	5	5	4	5	5	39	117	
102	5	2	3	1	1	2	5	5	5	5	4	38	4	5	4	5	4	2	4	3	4	1	36	4	5	3	3	4	5	5	4	33	107	
103	4	4	3	3	3	2	5	4	4	3	4	39	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34	5	3	4	4	4	5	5	5	35	108	
104	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	50	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	41	4	3	4	5	4	5	5	5	35	126	

Prueba de confiabilidad:

		N	%
Casos:	Validos	104	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	104	100.0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Prueba de confiabilidad de la Variable Liderazgo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach Basada en los elementos tipificados	N de elementos
.923	.925	36

Prueba de confiabilidad de la Variable Clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach Basada en los elementos tipificados	N de elementos
.906	.909	29



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022.", cuyo autor es VIGO YOUNG ROSALINDA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LAZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 17- 01-2023 10:21:48

Código documento Trilce: TRI - 0478345