



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del
Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Campoverde Villanueva, Fatima Milagros (Orcid.org/ 0000-0001-8741-8706)

ASESOR:

Dr. Chero Zurita, Juan Carlos (Orcid.org/ 0000-0003-3995-4226)

CO-ASESORA:

Mg. Martos Palacios, Matea Isabel (Orcid.org/ 0000-0003-0571-0725)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme la voluntad e impulso para seguir avanzando cada día

A mi madre Lourdes por darme el aliento necesario en los momentos complicados y por estar a mi lado en todo momento.

A mi hija Ania Julieth por ser un motivo para seguir avanzando como persona y profesional.

Fatima

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por ofrecerme la oportunidad de seguir perfeccionando un perfil profesional.

Agradecer a mi asesor Dr. Juan Carlos Chero Zurita por su paciencia y orientación desde el principio de proyecto hasta el final del informe.

Al personal de Salud en específico el Servicio Rural Urbano Marginal (SERUMS) de la Red Chiclayo por haber ayudado con la realización del llenado de los instrumentos y llegar al objetivo.

A todas las personas que de otra manera de forma indirecta también colaboraron al término del trabajo de investigación.

Fatima

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Baremación del clima laboral	12
Tabla 2: Baremación del liderazgo transformacional	12
Tabla 3: Liderazgo transformacional en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo	15
Tabla 4: Clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.	16
Tabla 5: Test de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	17
Tabla 6: Coeficiente de correlación de Pearson entre el clima laboral y el liderazgo transformacional	18
Tabla 7: Coeficiente de correlación de Pearson entre el talento humano y el liderazgo transformacional	19
Tabla 8: Coeficiente de correlación de Pearson entre el diseño organizacional y el liderazgo transformacional	48
Tabla 9: Coeficiente de correlación de Pearson entre la cultura organizacional y el liderazgo transformacional	49

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de investigación	10
--	----

Resumen

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo. Se basó en teorías relacionadas a las variables estudiadas, la metodología fue tipo básica según su enfoque cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal correlacional. Su población estuvo conformada por 50 profesionales de la salud pertenecientes al Servicio Rural y Urbano Marginal, la muestra fue igual que la población tuvo muestreo no probabilístico. El instrumento para la variable liderazgo transformacional fue el cuestionario Multifactorial Leadership Questionnaire” (MLQ-5X) y el instrumento para la variable clima laboral elaborado por el Ministerio de Salud. Los resultados obtenidos fue que el 54% manifestaron el clima laboral de forma regular, el 52% predominó el liderazgo transformacional regular. En cuanto al objetivo general se correlacionó las variables estudiadas determinando que existe una correlación moderada positiva y significativa con un valor $p=0.563$ y significancia de 0.000. La conclusión final fue que existió relación directa entre el liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.

Palabras clave: Clima laboral, liderazgo transformacional, personal de salud.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between transformational leadership and work environment in the staff of the Rural and Urban Marginal Health Service of the Chiclayo Network. It was based on theories related to the variables studied, the methodology was basic type according to its quantitative approach with a non-experimental design of correlational cross-section. Its population was made up of 50 health professionals belonging to the Rural and Marginal Urban Service, the sample was the same as the population had non-probabilistic sampling. The instrument for the transformational leadership variable was the Multifactorial Leadership Questionnaire" (MLQ-5X) and the instrument for the work climate variable prepared by the Ministry of Health. The results obtained were that 54% expressed the work environment on a regular basis, 52% predominated the regular transformational leadership. Regarding the general objective, the variables studied were correlated, determining that there is a moderate positive and significant correlation with a value $p=0.563$ and significance of 0.000. The final conclusion was that there was a direct relationship between transformational leadership and work environment in the personnel of the Rural and Urban Marginal Health Service of the Chiclayo Network.

Keywords: Work environment, transformational leadership, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo de los negocios; el clima laboral es un pilar fundamental para cualquier organización que pretenda mejorar cuidando que el recurso humano que allí labora alcance el éxito en un ambiente laboral acogedor que propicie el crecimiento empresarial. puntos clave para aumentar la productividad (Piligua & Arteaga, 2019).

A medida que el mundo de los negocios ha evolucionado, en México se han visto cambios significativos en el logro de las metas organizacionales, estrechamente vinculados al clima organizacional que afecta la producción (Aragón & Ríos, 2013). Es por ello que, en la actualidad, se requiere desarrollar estilos de liderazgo junto a un sentido de pertenencia, objetivos a largo plazo, intereses comunes y, sobre todo, interdependencia. Este es el caso de los establecimientos de salud se percibe diferentes tipos de trabajadores de distintas áreas del conocimiento, además de tratar de coordinarse para realizar algún trabajo enfrentando escasez de infraestructura, insumos y personal necesarios para la atención adecuada al usuario. En este tipo de escenarios, el jefe y/o gerente juega un papel muy importante dentro de su institución porque depende de su tipo de liderazgo los empleados pueden realizar sus labores de forma eficaz, con calidad y entusiasmo, independientemente de la situación (Hernández & Duana, 2018).

De igual forma, en un hospital clínico de Chile, evidenciaron que los jefes se consideran como líderes transformadores teniendo una visión colectiva clara de su trabajo y organización, comunicando de manera efectiva a los colaboradores, asumiendo el compromiso de equipo destacando un impacto positivo. Asimismo, se demostró que el comportamiento del liderazgo es más transformador, mejora los entornos laborales y reduce los riesgos psicológicos y laborales (Muñoz, 2019).

Si bien es cierto, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) realiza actualizaciones periódicas de los lineamientos y estándares contenidos en los mecanismos del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud. En cuanto las autoridades regionales y locales del país, se pueden observar diferentes situaciones relacionadas con el entorno organizacional, ya que perjudica al personal en general teniendo una comunicación ineficaz entre ellos, el conflicto de beneficios, el entorno físico es

incómodo para los empleados, la falta de liderazgo y toma de decisiones apropiadas (Ministerio de Salud, 2009).

Es así que, en una clínica privada reveló los problemas de los trabajadores de la salud, tanto en el liderazgo como el clima laboral relacionados con la alta demanda de pacientes y la falta de recursos humanos especializados para resolver este contexto; por ello se evidencia quejas y reclamos derivadas de la usuario a la vez los problemas legales causados por este último, etc., además presentan desafíos de gestión en diferentes departamentos de la jurisdicción y pueden ser más frustrantes para todo el personal de salud que para el jefe y/o gerente de la institución (Medina, 2020).

Según se ha visto la Gerencia Regional de Salud a lo largo de los años ha limitado a sus trabajadores mediante reglamentos, prácticas rutinarias, instrucciones y reglas monótonas limitando su libertad y alternativas de acción mostrándose desinteresados por cualquier cuestión trascendente observándose la falta de liderazgo perdiendo el objetivo organizacional, el trabajo en equipo, la integración y cohesión de los administrativos (Bravo, 2017).

Es evidente entonces que la Red de Chiclayo como órgano perteneciente a la Dirección Regional de Salud Lambayeque, los profesionales de salud de toda la red de salud perciben que el clima laboral es inadecuado debido a que los ambientes interpersonales no reúnen las condiciones necesarias y adecuadas y para un buen desarrollo profesional generando que un liderazgo de los recursos humanos sea insuficiente además de debilitándose la gestión de las Microredes y en consecuencia la población de cada jurisdicción quede perjudicada. En cuanto al liderazgo transformacional se evidencia poco liderazgo del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS) por la falta de experiencia ya que muchos de ellos asumen la jefatura de algún establecimiento afectando la productividad de avances de los indicadores de gestión y/o de convenio.

Ante la situación planteada se formula problema de investigación ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo?; los problemas específicos:

PE1: ¿Cuál es el clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo?, PE2: ¿Cómo es el liderazgo transformacional en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo?, PE3: ¿Cómo influye el liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo?

El estudio de investigación se justificó ya que, la organización pública lleva un proceso administrativo desconforme donde hay un desequilibrio en la dirección y la planificación junto al entorno laboral ya que existe la desunión del equipo laboral puesto que los resultados brindaron conocimientos de utilidad para las autoridades de la Red de Chiclayo en proponer la elaboración de estrategias buscando el aumento de las relaciones interpersonales dentro del liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral donde se tuvo mejores resultados a nivel local como regional tanto internos como externos. En el ámbito de los SERUMS; los resultados permitieron mejorar la calidad en los servicios dentro de los puestos de salud pertenecientes a la Red de Chiclayo ya que se propuso modernizar varios espacios en el cual están implicados el personal asistencial y/o administrativo la cual se logró el trabajo en equipo, la expulsión de funciones unitarias e incremento del trabajo.

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo; los objetivos específicos: OE1: Identificar el liderazgo transformacional en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo, OE2: Determinar el clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo, OE3: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.

Dentro de la formulación de la hipótesis se planteó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales el autor González (2021) teniendo como propósito fue explicar la percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional observado por el personal de enfermería de un hospital de Bahía Blanca. La metodología utilizada fue un trabajo descriptivo, observacional, corte transversal donde se manejaron dos instrumentos validados previamente mediante el Alpha de Cronbach con valores de 0,96. Los resultados mostraron que resalta sexo femenino, teniendo el 50% entre edades de 23 a 27 años. Al hacer la comparación entre el comportamiento de las variables sobre Liderazgo y Clima Organizacional, teniendo valores neutros. Se examinó el coeficiente de correlación de Pearson y el nivel de significancia en cada una de las variables. La conclusión final fue que se percibió una asociación en el liderazgo y el clima organizacional, habiendo una parcialidad global en estas dos variables.

Dentro de los antecedentes nacionales se encontró al autor Charca (2022) en su investigación con el objetivo de definir la relación de liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital especializado. El método utilizado fue de enfoque cuantitativo, no experimental, corte transversal causal; donde se utilizaron los instrumentos MLQ-5X y el ECOS-S. Luego de la aplicación de los instrumentos los resultados manifestaron que el 36.7% presenta liderazgo transformacional malo, el 33.3% lo considera como bueno y el 30% faltante refiere que es regular. De acuerdo a la variable de clima organizacional refiriendo que el 33.3% asumen un nivel malo, regular y bueno. La conclusión fue una gran influencia de clima organización y liderazgo transformacional en el trabajador de salud.

Zuta (2020) cuya finalidad definir el vínculo entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional desde la apreciación del profesional de salud del Servicio de Emergencia del Hospital de Lima. El método fue cuantitativo, no experimental y correlacional. Teniendo como técnica fue la encuesta MLQ-5X desarrollado por Bass y Avolio y el Clima Laboral fue por CL – SPL de Palma. Se consiguieron los alcances de acuerdo a la variable clima organizacional donde tuvo el 56.9% lo percibe como medianamente favorable y un 19.2% percibe un clima perjudicial. El

liderazgo transformacional se demostró que al menos el 50% de personal de enfermería tuvo predisposición hacia un liderazgo alto en sus jefes inmediatos. El análisis realizado en este estudio fue a través de la correlación de Pearson indicando una relación baja y directa ($Rho=0.36$) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Por ello se finaliza que si existe correlación entre el liderazgo transformación y el clima organizacional desde la apreciación del personal de salud asistencial.

Valdez y Ochoa (2018) tuvo el propósito de determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal administrativo de la Red Salud Ayacucho. Con la metodología de diseño descriptivo correlacional teniendo un muestreo no probabilístico. Se empleó dos cuestionarios para liderazgo transformacional y clima organizacional teniendo una confiabilidad de 0.77 y 0.85 respectivamente. Es por ello que se obtuvo como resultado final que existe relación moderada directa entre las dimensiones del liderazgo transformacional como la estimulación intelectual, motivacional inspiracional y consideración individual entre el clima organizacional. Entonces se concluyó la relación fue directa entre liderazgo transformacional y clima organizacional es directa y fuerte en los trabajadores de la Red Salud Centro de Ayacucho demostrado por el valor de 0,85, asimismo se confirmó la hipótesis alterna

Chura (2017) sostuvo como propósito determinar el vínculo que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional observado por las enfermeras. El método utilizado fue correlacional, descriptivo, no experimental y de corte transversal. Entonces los resultados reflejaron que 57.1% tuvieron un clima desfavorable y el estilo que más se observa es el Laissez Faire (dejar hacer); así mismo, hubo una correlación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y clima organizacional con el valor de 0.27 y $p .004$

Dentro de los antecedentes locales se tomó al autor Cajja (2021) tuvo la finalidad de reconocer el tipo de liderazgo que predomina en el servicio de ginecobstetricia del hospital de Chiclayo. El método utilizado fue de diseño cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, el muestreo fue de tipo no probabilismo, como instrumento de recolección de datos los cuestionarios. Los resultados

obtenidos fueron que el 87% está de acuerdo con el clima laboral, 27% de los empleados presentan un liderazgo bueno y el 2% totalmente de acuerdo. La conclusión final fue la relación autónoma entre liderazgo con el clima organizacional, teniendo en cuenta los principios éticos y criterios de rigor científico

Es así que el clima y liderazgo transformacional requieren un sustento teórico de importancia científica explicando la problemática expuesta, en el cual se ha revisado diversas teorías coherentes con este tema. En primer lugar, se procedió a explorar el clima laboral, existiendo muchas concepciones al respecto, una de las cuales es el espacio en que se desarrolla la persona que trabaja en una institución por la cual crea una conducta particular generando un entorno apto dentro de la empresa (Lewis & Wright, 2012).

Según Chiavenato (2007) menciona que el clima que experimentan los empleados que puede desenvolver diversos rasgos en función a la cantidad de trabajo expuesto a las políticas, tecnología, negocio y liderazgo donde en conjunto trasgreden en el desempeño, satisfacción laboral, la motivación, rotación del personal y ausentismo del mismo. Pero comparando con Peiró describió que el clima se involucra en los pensamientos, sentimientos y emociones de los trabajadores que tiene carácter intrínseco (Peiró & Ripoll, 1999).

Las definiciones de los diferentes autores varían entre ellas porque destacan los factores organizacionales, ya sean externos, internos y/o situacionales las que están inmerso los factores que incluyen a la persona sean psicológicos, subjetivos o perceptivos y las que proporcionan diferentes puntos de vista (Enciso, 2020).

Es por ello que se considera un clima laboral saludable o no saludable dado que se relaciona positiva o negativamente en ella dependiendo de la percepción de los trabajadores. Entre los efectos positivos podemos percibir los sentimientos de poder, éxito, incorporación, productividad, baja rotación, poca satisfacción, armonía, invención etc. Y entre los efectos negativos se mencionan la incapacidad del personal, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja producción, etc (Orbegoso, 2010).

El clima laboral se midió a través de dimensiones que están estrechamente relacionadas entre sí mediante el talento humano, diseño y cultura organizacional. El talento humano es un conjunto interno social de la institución o empresa en la cual está conformada por una o más personas teniendo conocimiento que el ser humano es un ser con sentimiento y raciocinio donde forma parte de la empresa en la cual juega un papel importante en el logro de objetivos institucionales por la cual estará medido por dimensiones como el liderazgo, innovación, recompensa y confort (Ministerio de Salud, 2009).

El diseño laboral u organizacional menciona que es un conjunto de acciones o fuerzas coordinadas por un grupo de personas, desde la perspectiva de coordinación consciente puesto que están unidos por cuatro parámetros comunes en todas las instituciones como la combinación de fuerzas teniendo en cuenta el objetivo común, la repartición del trabajo manual y el grado de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización. Los indicadores del diseño organizacional son la toma de decisiones, remuneración, comunicación y estructura (Ministerio de Salud, 2009).

La cultura empresarial, es un ligado de valores, creencias, valores y alcances compartidos por los miembros de una empresa además influye en todas las acciones siendo un sistema dinámico ya que pueden ser transformados como consecuencia de la experiencia continúa de las personas llegando a dar un buen producto de calidad a los procesos de notables al cambio como pilar de la cultura de la institución (Ministerio de Salud, 2009).

En la variable de Liderazgo transformacional; Andrade (2008) indica que el liderazgo es un sistema para llevar al éxito la institución perteneciente teniendo en cuenta características claves como la correcta toma de decisiones para cualquier situación que se presente puesto que el jefe o líder del equipo de trabajo llegue a transformar los conflictos en nuevas capacidades y oportunidades dentro del equipo de trabajo (Cuadrado, 2003).

Por ello el liderazgo transformacional fue conceptualizado como una fase del comportamiento desempeñando tres factores: la estimulación del raciocinio,

carisma o gracia de la persona y la apreciación individualizada de las necesidades de los individuos donde alguno de estos factores influye elocuentemente con la satisfacción de la persona, sin embargo, se correlacionan positivamente entre ellas.

Dado este concepto, existe tipos de líderes que dominan ciertas características; son intuitivos puesto que suponen ideas de manera real involucrando a otros en ellas haciendo alusión a sus valores, intereses, esperanzas y sueños, son transformadores, se atreven a probar sucesos nuevos y arriesgadas alentando a otra persona hacer lo mismo, inspiran compañerismo, comparten el poder, siembran el trabajo en equipo, lo cual refuerza a las personas a potenciar sus habilidades, son modelos a seguir, en ellos no existe diferencia entre lo que predicán y su actuación y apoyan a sus seguidores, alentándolos, reconociendo sus logros (Perez & Azzolini, 2013).

El liderazgo tradicional o transaccional estuvo direccionado a las tareas que pueden ser insuficientes para efectuar cambios en una empresa. Estos líderes recompensan a los empleados por alcanzar los objetivos establecidos. Este tipo de rol de liderazgo fue seguir modelos tradicionales de cambio planificado y estrategias. Estas son situaciones donde el cambio ocurre en un momento crítico y puede resultar a gran escala en la organización, donde la transformación puede ser total o parcial, y donde los cambios en el entorno actual también pueden promover la adaptación en otros entornos (Contreras et al., 2013).

La variable liderazgo transformacional tiene los siguientes parámetros a explorar: consideración individual; motivación inspiradora; influencia o atracción idealizada; y estimulación intelectual. Como tales, los líderes transformacionales son innovadores, prueban cosas nuevas, están motivados, son intuitivos, generan confianza, comparten el poder, fomentan el trabajo en equipo y la cooperación; demuestran altas expectativas de desempeño, promueven una visión estratégica y enfatizan la identidad colectiva (Kouzes & Posner, 2018).

El liderazgo transformacional es una de las teorías más interesantes. El liderazgo transformacional fue introducido por MacGregor 1978 en su investigación sobre líderes políticos. Según Burns, el liderazgo transformacional es un procedimiento

en el que líderes y seguidores se ayudan entre sí para alcanzar niveles más altos de motivación. Burns dice que el enfoque transformacional genera un cambio significativo en la vida de las personas y las organizaciones. No se basa en una relación de toma y daca, sino en la personalidad y las características del líder y su capacidad para generar cambios (Fernández & Quintero, 2017).

III.METODOLOGÍA

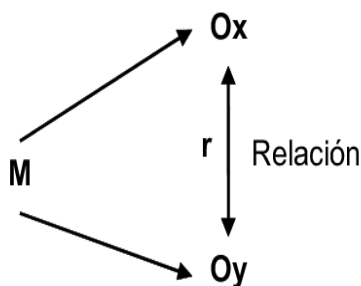
3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación fue de tipo cuantitativa entendiéndose como todo aquello que permite examinar datos numéricos en el campo de estudio, además muestra resultados que se obtiene en cada proceso investigativo (Hernández et al., 2014).

El diseño de investigación fue correlacional descriptivo dado que se trató de relacionar las variables descritas en el estudio también fue transversal ya que se seleccionó a los sujetos en un tiempo determinado. Así también fue no experimental ya que no se intervino en el proceso natural de la persona (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

V1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Cuadrado (2003) menciona que el liderazgo transformacional estuvo orientado en potenciar las habilidades de las personas la anunciación y consentimiento de la misión y distinguir el beneficio del grupo de trabajo con un el logro de objetivos.

Definición operacional: El liderazgo transformacional es un proceso habitual de un líder que produce cambios importantes en la institución y en el equipo de trabajo teniendo en cuenta la motivación inspiracional, consideración individual, estimulación intelectual e influencia intelectual.

V2: Clima laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2007) refiere que el clima que experimentan los empleados que puede desenvolver diversos rasgos en función a la cantidad de trabajo expuesto a las políticas, tecnología, negocio y liderazgo donde en conjunto trasgreden en el desempeño, motivación, satisfacción laboral, la motivación y ausentismo del mismo.

Definición operacional: El Clima Organizacional se refiere al ambiente formado por las emociones del equipo de trabajo relacionado con el talento humano, diseño y cultura organizacional.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue todos los serumistas remunerados del proceso 2022-I siendo un total de 50 profesionales de la salud. La muestra fue de tipo censal ya que se asumió el total de la población a estudiar.

Los criterios de inclusión fueron los profesionales de la salud de ambos sexos con un presupuesto remunerado durante el proceso 2022-I y los criterios de exclusión fueron los profesionales de salud que no deseen participar en el estudio y/o pertenecen a un proceso equivalente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar fue la encuesta con preguntas permitiendo obtener datos cuantitativos, es así que en la investigación se utilizó dos encuestas para cada variable.

La variable dependiente el clima laboral la cual el instrumento fue tomado por el Ministerio de Salud (2009) adaptado por Becerra, Solari y Becerra (2020) donde se aplicó 19 preguntas conformada por tres dimensiones que fueron talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional.

Tabla 1: Baremación del clima laboral

Nivel	General	Talento humano	Diseño organizacional	Cultura organizacional
Bueno	58 – 76	25 – 32	19 – 24	16 – 20
Regular	39 – 57	17 – 24	13 – 18	11 – 15
Malo	19 – 38	8 – 16	6 – 12	5 – 10

Fuente: Elaboración propia

La variable independiente liderazgo transformacional “Multifactorial Leadership Questionnaire” (MLQ-5X) fue elaborada por Bass y Avolio (2001) adaptado por (Charca, 2022) con un total de 27 preguntas, este cuestionario se compuso de cuatro dimensiones los cuales estuvieron divididas en consideración individualizada, influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual.

Tabla 2: Baremación del liderazgo transformacional

Nivel	General	Motivación inspiracional	Influencia idealizada	Estimulación intelectual	Consideración individualizada
Bueno	64 – 81	15 – 18	15 – 18	43 – 54	15 – 18
Regular	46 – 63	11 – 14	11 – 14	31 – 42	11 – 14
Malo	27 – 45	6 – 10	6 – 10	18 – 30	6 – 10

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Validez y confiabilidad del clima laboral

La validez del instrumento mediante el análisis de la consistencia interna teniendo un valor de 0.884, en donde la dimensión de cultura de la organización arrojó un resultado de 0.75, diseño organizacional 0.67 y potencial humano de 0.81 (Becerra

et al., 2020). La confiabilidad del instrumento se verificó a través del coeficiente del Alpha de Cronbach teniendo un resultado aceptable con 0.816

Validez y confiabilidad del liderazgo transformacional

La validación del instrumento MLQ-5X fue mediante tres jueces especialistas en el área a la vez la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach teniendo un resultado de 0.909 considerando el instrumento confiable para su aplicación (Pérez & Quinteros, 2022). Teniendo en cuenta la confiabilidad del instrumento tuvo un resultado de 0.798 siendo este aceptable para aplicarlo.

3.5. Procedimientos

Dentro de la recogida de datos, a través de la aprobación de la universidad se comenzó a solicitar el permiso formal al gerente de la Red de Salud Chiclayo mediante el aplicativo Sisgedo luego se coordinó con los diferentes establecimientos que cuenten con personal de salud SERUMS remunerado. Posteriormente se contactó virtualmente con cada uno de ellos durante los meses de Noviembre y Diciembre fuera de horario laboral a través del correo electrónico explicando los objetivos de la investigación mediante el link <https://forms.gle/GB1gSj2eWmrWwyqU7>

Al personal de salud SERUMS que acepten ayudar en la investigación, se les solicitó su consentimiento informado. El instrumento de esta técnica fue una encuesta que estuvo conformado por unas 46 preguntas (19 para el liderazgo transformacional y 27 para el clima laboral). Durante la aplicación de las encuestas se necesitó un tiempo promedio de 20 minutos por persona. Finalizada la aplicación de los instrumentos se comenzó a verificar que todas las preguntas estén marcadas en su totalidad. Posterior a esto se presentó los resultados en tablas estadísticas realizando la discusión discrepando con los antecedentes llevando a las conclusiones y recomendaciones finales.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se llegó a recolectar, ordenar y procesar los datos obtenidos de las encuestas luego fueron categorizados y analizados desde el punto de vista estadístico en lo que va a depender de los resultados obtenidos y así poder elaborar la tabulación de los datos numéricos.

Dentro del análisis estadístico de los datos compilados se exporto al formato Excel y trasladados al programa SPSS v.25 permitiendo utilizar oportunamente la prueba de confiabilidad y la contrastación de las hipótesis para analizarlos y verificar la aceptación o rechazo de la hipótesis planteada. Además, para obtener las tablas de frecuencia relativa y absoluta con porcentajes. Otro punto, se valoró el Coeficiente de Correlación Pearson para vincular las variables mediante el cruce de los datos.

3.7. Aspectos éticos

Durante todo el estudio se tuvo en cuenta los principios éticos primordiales del Reporte de Belmont. La autonomía se cumplió en este estudio de investigación ya que los profesionales de la salud del SERUMS formaron parte de la investigación fueron tratados como un ser digno y racional que tiene valores y principios donde se respetó su autonomía teniendo en cuenta el anonimato de las personas encuestadas. Antes de responder las preguntas fueron informados sobre los objetivos teniendo en cuenta el consentimiento informado (Anexo 5) para decidir si aceptan o no participar en la investigación.

El principio de no maleficencia se cumplió en la presente investigación ya que las personas adultas accederán de forma voluntaria a la vez que su colaboración no implicó causar daños psicológicos ni físicos por el contrario se procurará al máximo su bienestar.

La justicia se basó en el beneficio de cada persona personal de salud investigada y procurando promover el liderazgo y buen clima laboral en el personal de salud SERUMS. Además, se le explicó que no existieron beneficios directos (Morales et al., 2011).

IV. RESULTADOS

Los resultados del estudio fueron presentados en tablas estadísticas para identificar el clima laboral, determinar el liderazgo y establecer la relación entre las variables mencionadas.

Análisis descriptivo

Tabla 3

Liderazgo transformacional en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.

	Malo		Regular		Bueno		N
	N	%	N	%	N	%	
Liderazgo transformacional	17	34	27	54	6	12	50
<i>D1. Motivación inspiracional</i>	16	32	25	50	9	18	50
<i>D2. Influencia idealizada</i>	17	34	25	50	8	16	50
<i>D3. Estimulación intelectual</i>	15	30	28	56	7	14	50
<i>D4. Consideración individual</i>	17	34	27	54	6	12	50

Fuente: Encuesta virtual propia

La tabla 3 resalta que el 54% del personal de salud SERUMS remunerado manifiesta que el liderazgo transformacional fue regular, el 34% menciona fue malo y el 12% restante menciona fue bueno. Se observa que la dimensión más dominante fue estimulación intelectual con el 56% fue regular seguido del 34% en la dimensión influencia idealiza y consideración individual considerando de forma malo.

Tabla 4

Clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.

	Malo		Regular		Bueno		N
	N	%	N	%	N	%	
Clima laboral	18	36	26	52	6	12	50
<i>D1. Talento humano</i>	19	38	25	50	6	12	50
<i>D2. Diseño organizacional</i>	15	30	25	50	10	20	50
<i>D3. Cultura organizacional</i>	20	40	24	48	6	12	50

Fuente: Encuesta virtual propia

La tabla 4 resalta que el 52% del personal de salud SERUMS remunerado manifiesta que el clima laboral fue regular, el 36% menciona fue malo y el 12% restante menciona fue bueno. Se observa que la dimensión más dominante fue talento humano y diseño organizacional con el 50% fue regular seguido del 40% en la dimensión cultura organizacional considerando de forma malo.

Tabla 5

Test de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.283	50	0.000
Talento humano	0.272	50	0.000
Diseño organizacional	0.256	50	0.000
Cultura organizacional	0.262	50	0.000
Liderazgo transformacional	0.288	50	0.000

Fuente: Encuesta virtual propia

Del cruce de los datos a través de la prueba estadística de Kolmogorov, se determinó que las variables de la investigación tanto de clima laboral y liderazgo transformacional presento una distribución anormal ($p < 0.05$). Se observa que en las dimensiones del clima laboral se consideraron para las pruebas de hipótesis. Por lo tanto, para comprobar las hipótesis planteadas se deberá usar una prueba estadística no paramétrico.

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y Clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo 2022.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y Clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo 2022.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Pearson entre el clima laboral y el liderazgo transformacional

	Liderazgo transformacional	
	ρ (Pearson)	p (significancia)
Clima laboral	0.563	0.000

Fuente: Encuesta virtual propia

En la tabla 6 se descubre que el coeficiente de correlación obtenido entre las variables de clima laboral y liderazgo transformacional. Llegando al valor de $\rho=0.563$ con la significancia de 0.000, determinando que existe una correlación moderada positiva y significativa.

Prueba de hipótesis específico 1

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y talento humano en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo 2022.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y talento humano en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo 2022.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de Pearson entre el talento humano y el liderazgo transformacional

	Liderazgo transformacional	
	ρ (Pearson)	p (significancia)
Talento humano	0.460	0.001

Fuente: Encuesta virtual propia

En la tabla 7 se descubre que el coeficiente de correlación obtenido entre las variables de liderazgo transformacional y la dimensión talento humano. Llegando al valor de $p=0.460$ con la significancia de 0.001, determinando que existe una correlación positiva débil y significativa.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo específico uno, se identificó que el 54% del personal de salud SERUMS remunerado manifiesta que el liderazgo transformacional fue regular, el 34% menciona fue malo y el 12% restante menciona fue bueno. Se observó que la dimensión más dominante fue estimulación intelectual con el 56% fue regular seguido del 34% en la dimensión influencia idealiza y consideración individual considerando de forma malo.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Espinoza (2017) puesto que indico una relación significativa entre dimensiones “carisma“ de la variable “liderazgo transformacional” , con las dimensiones del clima organizacional. Teniendo en cuenta que, Solis y Alarcon (2019) reporto que hubo una baja influencia en al menos las dimensiones de carisma y motivación con el 71.6% mientras que la relación con el clima laboral no se halló influencia de las variables.

Recalcando que la dimensión “estimulación intelectual” es considerado es origen para los lideres transformacionales relacionado con el énfasis teniendo en cuenta la ilusión, creatividad y el uso actual para realizar las actividades de la institución, debatiendo antiguos supuestos. Lo cual significa que los trabajadores consiguen desarrollar su rendimiento organizacional, es decir que los líderes desarrollan, innovan y crean nuevos horizontes para la resolución de conflictos y así desarrolle su talento humano dentro de la empresa (Thieme & Treviño, 2012).

Así mismo, en la dimensión “consideración individual” haciendo énfasis a la búsqueda de un respeto de su líder mediante las condiciones personales y profesionales de cada persona, debiendo apoyar y proporcionar un clima laboral a su vez haciendo tratar a su personal de forma importante ofreciendo tiempo de calidad pretendiendo conocerlos de manera individual, relacionándose con su bienestar personal, por la cual en la Red de Salud Chiclayo no se percibe de buena manera (Simari, 2021).

El liderazgo, por tanto, es un conjunto de conocimientos de que desarrollan las habilidades directivas para asumir funciones y cargos con responsabilidad, además, la inteligencia emocional hace que actúe de forma innovadora y flexible

incluyendo una adquisición de habilidades comunicativas y sociales, donde se aplica en el entorno laboral a través del liderazgo siendo la empatía esencial para la formación de dichas habilidades tanto personales y sistemáticas. Por ello la consideración del entorno emocional de cada profesional de la salud es de mera importancia siendo la desventaja el agotamiento físico y mental lo que conlleva a la ansiedad e incluso a la depresión (Medina & Regalado, 2022). Dada la importancia del liderazgo liderando grupos de personas, gran parte de los profesionales de la salud desarrollan un liderazgo transformador porque puede traer cambios a ellos mismos y lograr buenos resultados en términos de atención integral y humanizada del usuario (Yallercco & Umire, 2020).

Por esta razón, se debe considerar que el liderazgo en cualquier organización tiene un impacto positivo en el compromiso, la participación y la motivación de los colaboradores, creando así un ambiente de trabajo organizacional favorable para beneficio tanto de los mismos empleador como del empleador (Serrano, 2016), esto se debe al hecho de la relación del éxito de las instituciones influenciado al trabajo de los profesionales donde un buen trabajo en equipo crea un liderazgo transformacional estable que beneficia no solo a la institución sino también a los empleados (Bustamante et al., 2015).

El objetivo específico dos, se observó que el 52% del personal de salud SERUMS remunerado manifiesta que el clima laboral fue regular, el 36% menciona fue malo y el 12% restante menciona fue bueno. Se descubre que la dimensión más dominante fue talento humano y diseño organizacional con el 50% fue regular seguido del 40% en la dimensión cultura organizacional considerando de forma malo.

Estos resultados difieren a Navarro (2020) donde los trabajadores del centro de salud de Moyobamba revela que el 61% percibe el clima organizacional como no saludable, es decir que falta incentivar al empleador mejorando sus espacios laborales. Así mismo, el clima organizacional de un establecimiento en Loreto determino que 48.3% manifiesta que esta por mejorar, reconoce que el entorno afecta en las perspectivas de los representantes con respecto a su sentimiento de tener un lugar, las conexiones personales y el desempeño laboral. Además, ideas

como el desempeño laboral, que se caracterizan por la necesidad de eficiencia, cohesión y poder, relevancia y resultados autoritativos generales, y responsabilidad jerárquica, que en última instancia es el resultado de un entorno claramente jerárquico (Medina, 2022).

Es interesante que el comportamiento de los trabajadores sociales en las asociaciones sea el resultado de sus cualidades y el clima en el que trabajan puesto que las críticas laborales de los empleadores, que están formadas por las distintas calidades jerárquicas y relaciones sociales que configuran el lugar de trabajo de los empleados, dado que el ambiente laboral y cultura organizacional son diferente términos en relación al clima laboral (Gonzalez, 2019).

Por lo tanto, el clima laboral es el ambiente de trabajo que puede determinar y condicionar el comportamiento de las personas en la organización, su nivel de motivación en relación con la actividad que desarrollan o limitan, y por consecuencia afecta la existencia de un clima favorable o no, porque motiva a los empleados para realizar el trabajo, creando un proceso de interacción del sistema técnico con cada persona, es decir el clima dependerá de la percepción que tenga sobre el como recurso humano mediador entre la empresa y los trabajadores. En este sentido, el entorno laboral se representa como un intermedio entre las empresas y los empleados (Rojas et al., 2020).

El ambiente de trabajo incluye la seguridad de los empleados, la estabilidad laboral, las buenas relaciones entre los empleados, el reconocimiento del buen desempeño, la motivación para el buen desempeño y la participación en el proceso de toma de decisiones de la empresa. Es decir que cuando los empleados se den cuenta de que la institución para la que laboran los considera esenciales, tendrán un alto nivel de compromiso y sentido de pertenencia con su organización. Varios factores en el ambiente de trabajo como salarios, horas trabajadas, autonomía otorgada a los empleados, estructura organizacional y comunicación entre la gerencia pueden afectar el liderazgo (Carrión et al., 2022).

Lydell et al. (2019) caracterizan los entornos jerárquicos como la forma en que los empleados ven su afiliación y motivación, de modo que el total de factores sociales

que componen el lugar de trabajo de los trabajadores que adoptan culturas jerárquicas son esencialmente una forma de caracterizar como se hacen las cosas. Los entornos jerárquicos dan sentido a las formas de distinción personal. Como ejemplos intermitentes de acciones, pensamientos y sentimientos profesionales

De acuerdo con el objetivo general, establecer la relación entre las variables de liderazgo transformacional y clima laboral en los establecimientos de salud que cuenten con serumistas teniendo que el coeficiente de correlación obtenido entre las variables llegó al valor de $p=0.563$ con la significancia de 0.000, determinando que existe una correlación moderada positiva y significativa.

Los resultados concuerdan con Castillo et al. (2019) quienes señalan que el liderazgo transformador y el clima organizacional tienen una relación moderadamente positiva, ya que al fortalecer el liderazgo también mejora un ambiente de trabajo saludable es así que el gerente o líder es ampliamente consciente de las necesidades de su equipo y a partir de eso, explica con precisión y exactamente como la satisfacción de las necesidades para un clima laboral mejor

Debido a esta contribución de varios teóricos, han realizado varios estudios sobre la contribución del liderazgo transformacional a los centros de salud, por ejemplo, la relación entre el liderazgo transformacional y la salud de los empleados es importante para reducir el trabajo ya que es un requisito, mejorar los recursos personales, ya que el estilo de liderazgo también juega un papel importante en la construcción de relaciones profesionales. El bienestar general y la productividad de los empleados están vinculados a un ambiente de trabajo saludable.

Hoy en día, las grandes empresas valoran el clima laboral ya que proporciona la base para el desarrollo personal y profesional de los empleados y permite a los líderes de la organización ampliar su visión a corto y largo plazo. El clima laboral y liderazgo transformacional permiten identificar la realidad de los entornos, así como identificar los factores resaltantes y necesidades de los colaboradores para que esta forma proponer estrategias para su mejoramiento tanto externa como interna de la empresa (Reyes et al., 2018).

De acuerdo con Avolio (2000) resalta el concepto de un modelo de liderazgo un “no liderazgo o laissez faire” esto ocurre cuando el líder elude la responsabilidad y se convierte en un líder pasivo, lo que se traduce en una falta de control sobre la no intervención en las actividades del grupo, en la falta de claridad de metas y propósitos, y también en la falta de orientación y poca ayuda a sus seguidores. Un aspecto que se utiliza para explicar este tipo de deficiencia de liderazgo es el liderazgo por exclusión pasiva, que se da cuando el líder interviene cuando no se han cumplido los resultados o estándares, o cuando ya se han cometido errores y fracasos (Duran et al., 2019).

Por ello, este estudio ayudó a reflexionar sobre la importancia del liderazgo transformador en el entorno de la salud I-1 y su impacto en el entorno laboral. Bueno, cabe señalar que esto se hizo en la Red de Salud de Chiclayo entre 50 profesionales de la salud, por lo que se espera que los líderes traten de mejorar los recursos tanto físicos como humanos de la institución. Saldaña et al. (2019) menciona que, debido a la importancia de desarrollar diferentes áreas de la actividad humana, afirma que el liderazgo transformador se enfoca en el individuo y el trabajo en equipo para promover la honestidad a través de los líderes para apoyarse en el logro de un alto nivel de motivación para alcanzar

Los servicios de salud necesitan liderazgo y los equipos necesitan supervisión, por lo que es importante nutrir nuevos líderes que estén capacitados y listos para nuevos desafíos, cómo ven los procesos y sus acciones en cada servicio de las instituciones de salud , por lo que la actitud hacia el personal es fundamental, deben tener la capacidad de planificar procesos de la manera más adecuada de acuerdo a las actividades que se realizan, además debe ser proveedor de las instituciones a nivel organizacional y proponer estrategias que aporten a la organización en términos de desempeño y finanzas (Pertúz, 2018).

Cabe destacar el impacto que tiene este tipo de liderazgo en las instituciones de la salud. Se necesitan líderes en estas organizaciones, sin embargo, hay personal médico, enfermeras y otros en el personal. que no tienen experiencia gerencial, ya que se ha observado que el liderazgo, particularmente el transformacional, no es inherente a la persona, sino que se adquiere a través de la experiencia, así como

el liderazgo y la gestión de las instituciones de salud van de la mano; porque esto no solo es una gran responsabilidad para el personal, sino también para los usuarios a quienes se les brinda el servicio (Sandoval & Barrera, 2022).

Adicionalmente, existen rasgos asociados al liderazgo transformador en los trabajadores de la salud que pertenecen al Servicio Rural Urbano y Marginal de la Red Chiclayo, sabiendo que el liderazgo transformador incentiva a sus seguidores a buscar y aplicar nuevos enfoques e involucrarse en la toma de decisiones para contribuir y reconocer su potencial al registrar las diferencias de cada seguidor e inspirar lealtad, estos rasgos los involucran más en el logro de las metas y los hacen partícipes de la visión del futuro (Castaño, 2018).

En las organizaciones de salud es difícil encargarse de la supervisión del personal, principalmente debido a las diferentes actitudes de los profesionales. Por ello se requiere de líderes transformacionales, quienes son un eslabón fundamental para gestionar, controlar y satisfacer las necesidades teniendo un enfoque de liderazgo orientado en la mejora continua, transformando el efecto del resultado de la interacción del líder y su equipo de trabajo (Echevarri & Cortés, 2021).

Es necesario dotar a los directivos de una herramienta importante como es el liderazgo transformacional, delegando responsabilidad y libertad a sus empleados para utilizar sus ideas innovadoras para añadir valor a los servicios prestados. Los empleados empoderados son vistos como más competentes e influyentes en sus organizaciones y trabajos. La investigación ha demostrado que los empleados que ven a su organización como empoderada tienen más probabilidades de responder con un mayor nivel de compromiso organizacional (Iqbal et al., 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. El 54% en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo predominó el liderazgo transformacional de forma regular debido a que los trabajadores de salud manifiestan carencias de los jefes para establecer confianza en su equipo de trabajo a la vez existe liderazgo frente a la solución de problemas.
2. El 52% en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo predominó el clima laboral de forma regular dado que existe falta de relación interpersonal junto con la cultura organizacional dificultando alcanzar las metas propuestas a la vez presentan buena capacidad para ejecutar alguna labor.
3. La relación entre las variables estudiadas de liderazgo transformacional y clima laboral se ve influenciado de forma moderada positiva evidenciado con el Coeficiente de Pearson con un grado de significancia de .001 aceptando la hipótesis afirmativa del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los gerentes de las Microredes de la Red de Salud Chiclayo se recomienda que evalúen periódicamente el clima laboral manejado por los jefes de los puestos de su jurisdicción con el objetivo de poder examinar los resultados obtenidos en el estudio, teniendo el fin de realizar estrategias para generar un clima saludable o bueno para incrementar el trabajo profesional del personal de Salud que pertenecen al Servicio Rural y Urbano Marginal.
2. A los jefes de los establecimientos pertenecientes de la Red de Salud de Chiclayo se sugiere considerar la labor de los trabajadores de Salud Serumistas en aras de apreciar el esfuerzo de este grupo humano tratando de ofrecer buena práctica de valores institucionales y formar un buen clima laboral ya que es base para la mejora continua de los servicios de salud.
3. Al gerente responsable de la Red de Salud Chiclayo se recomienda que el personal de salud del Servicio Rural y Urbano Marginal tenga en cuenta dicho grupo de recurso humano puesto que es necesario para el logro de indicadores de gestión por lo tanto se debe programar actividades externas de motivación laboral para fortalecer las relaciones interpersonales a través de la confianza, respeto y apoyo mutuo.

REFERENCIAS

- Aragón, S., & Ríos, A. (2013). Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde la perspectiva de grupo de trabajo. *Instituto tecnológico y estudios superiores de Monterrey*, 1–12. <http://www.chi.itesm.mx/investigacion/wp-content/uploads/2013/11/HUM12.pdf>
- Becerra, B., Solari, C., & Huaman, D. (2020). Análisis psicométrico del instrumento de clima organizacional para el personal del Ministerio de Salud del Perú. *Revista Médica Panacea*, 9(2), 74–81. <https://doi.org/10.35563/rmp.v9i2.324>
- Bravo, B. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, 2016-2017* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/986/1/TL_BravoDiazBrandon.pdf.pdf
- Bustamante, M., Grandon, M., & Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Rev Estudios Gerenciales*, 31(137), 432–440. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>
- Cajja, R. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63820/Cajja_PR_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrión, N., Castelo, W., Quiñonez, L., & Llambo, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Informacion Científica*, 101(1), 1–11. <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v101n1/1028-9933-ric-101-01-e3632.pdf>
- Castaño, J. (2018). *Compromiso organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados en las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia* [Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2018/abril/0773057/0773057.pdf>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y

- clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Rev Cubana de Salud Publica*, 45(2), 1–13.
<https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Charca, E. (2022). *Liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un Hospital Nivel II-E, Cusco, 2022* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98127/Charca_VEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración* (7a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chura, R. (2017). *Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca, junio 2017*. [Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1563/Ruth_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en los trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 569–590.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 283–307.
[https://www2.uned.es/dpto-psicologia-social-y-organizaciones/paginas/profesores/Weblsabel/Estilos de liderazgo.pdf](https://www2.uned.es/dpto-psicologia-social-y-organizaciones/paginas/profesores/Weblsabel/Estilos%20de%20liderazgo.pdf)
- Duran, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Rev Espacios*, 40(40), 1–14.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Echevarri, P., & Cortés, E. (2021). *Liderazgo transformacional Salud Comfamiliar* [Universidad Tecnología de Pereira].

<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/8a9cd553-29e5-429a-8a0b-284325f4c815/content>

- Enciso, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional* [Universidad de Almería]. [http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10888/ENCISO FORERO ELEONORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10888/ENCISO_FORERO_ELEONORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: Predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016* [Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/727/Jenny_Tesis_Maestría_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandez, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia* , 22(77), 56–74. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- González, G. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca . *Salud, Ciencia y tecnología* , 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>
- Gonzalez, M. (2019). *Gestión del talento orientado en el bienestar psicológico en el trabajo en las Mypes Industriales de la ciudad de Durango* [Universidad Juárez del Estado de Durango]. [http://repositorio.ujed.mx/jspui/bitstream/123456789/103/3/TESIS Gestión del talento orientado en el bienestar psicológico en el trabajo en las MYPES industriales de la Ciudad de Durango%2C Durango%2C Méxic.pdf](http://repositorio.ujed.mx/jspui/bitstream/123456789/103/3/TESIS_Gestión_del_talento_orientado_en_el_bienestar_psicológico_en_el_trabajo_en_las_MYPES_industriales_de_la_Ciudad_de_Durango%2C_Durango%2C_Méxic.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Interamericana (ed.); 6a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, T., & Duana, D. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Revista Cimexus*, 13(2), 89–109.
- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2020). The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: A multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1),

- 262–275. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021>
- Kouzes, J., & Posner, B. (2018). *El desafío del liderazgo* (6a ed.). Reverté. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
- Lewis, T., & Wright, G. A. (2012). How does Creativity Complement Today's Currency of Innovation? *Journal of Strategic Innovation and Sustainability*, 7(3), 9–15. http://www.na-businesspress.com/JSIS/lewis_abstract.html
- Lydell, M., Hildingh, C., Söderbom, A., & Ziegert, K. (2019). How to Promote Workplace Health in order to Work into Old Age: Experiences from Employees in an Industrial Setting. *Hindawi*, 19, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2019/3942569>
- Medina, A., & Regalado, M. (2022). El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. *Elsevier*, 4(22), 1–3. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.003>
- Medina, D. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en un establecimiento de Salud de Loreto* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102941/Medina_AD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020* [Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3426/Magaly_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Morales, J., Nava, G., Esquivel, J., & Diaz, L. E. (2011). Principios de ética ,bioética y conocimiento del hombre. En *Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre* (1a ed.). Ciencia al día.
- Muñoz, C. (2019). *Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria* [Universidad de Lleida]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Navarro, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Orbegoso, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. *Rev Psicol*, 12(1), 347–362. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/635/617>
- Peiró, J., & Ripoll, P. (1999). Psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. *Revista de psicología general y aplicada*, 52(2), 169–176. https://www.researchgate.net/publication/28200455_Psicologia_de_las_organizaciones_cambios_recientes_retos_y_perspectivas
- Pérez, M., & Quinteros, Y. (2022). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021*. [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85976/Pérez_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez Vilar, P. S., & Azzolini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 31(1), 151–169. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6374/6428>
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Rev TeloS*, 20(2), 377–388. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>
- Piligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Rev Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1–25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Reyes, G., Vladimir, J., Núñez, P., Andrés, M., López, N., Núñez, P., Israel, I., & Núñez, P. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Rev Investigacion*, 42(95), 241–249. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Rojas, C., Martínez, P., & Niebles, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería

- (Colombia). *Revista Espacios*, 41(32), 25–38. <https://www.revistaespacios.com>
- Saldaña, C., Bustos, R., Barajas, A., & Ibarra, G. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Rev Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1239–1245. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062051015/29062051015.pdf>
- Sandoval, L., & Barrera, S. (2022). Liderazgo transformacional, una estrategia en las instituciones de salud. *Fundación universitaria del área andina*, 1(1), 1–22. [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4510/Trabajo de Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4510/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Serrano, B. (2016). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de Banano del Ecuador. *Rev Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 6(16), 3–10.
- Simari, E. (2021). Liderazgo transformacional, revision de la literatura. *Rev Ucmb*, 1(1), 78–84.
- Solis, I., & Alarcon, M. (2019). *Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39903/Solis_MI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thieme, C., & Treviño, E. (2012). Liderazgo en Educación: Al final sólo el carisma importa. *Rev Espacio abierto*, 21(1), 55. <https://www.redalyc.org/pdf/122/12221805002.pdf>
- Valdez, R., & Ochoa, W. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud CentroAyacucho. 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29240/valdez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yallercco, L., & Umire, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 32–36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>
- Zuta, N. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la*

percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019 [Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3329/Nealc_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización De Variables					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Clima Laboral	Chiavenato (2007) refiere que el clima que experimentan los empleados que puede desenvolver diversos rasgos en función a la cantidad de trabajo expuesto a las políticas, tecnología, negocio y liderazgo donde en conjunto trasgreden en el desempeño, motivación, satisfacción laboral, la	El Clima Organizacional se refiere al ambiente formado por las emociones del equipo de trabajo relacionado con el talento humano, diseño y cultura organizacional.	Talento humano	Innovación	Escala Likert Nunca 1 A veces 2 Frecuentemente 3 Siempre 4
				Liderazgo	
				Recompensa	
				Confort	
			Diseño organizacional	Toma de decisiones	
				Remuneración	
				Estructura	
			Cultura organizacional	Comunicación organizacional	
				Conflicto y cooperación	
				Motivación	
Identidad					

	motivación y ausentismo del mismo.				
Liderazgo transformacional	Cuadrado (2003) menciona que el liderazgo transformacional estuvo orientado en potenciar las habilidades de las personas la anunciación y consentimiento de la misión y distinguir el beneficio del grupo de trabajo con un el logro de objetivos.	El liderazgo transformacional es un proceso habitual de un líder que produce cambios importantes en la institución y en el equipo de trabajo teniendo en cuenta la motivación inspiracional, consideración individual, estimulación intelectual e influencia intelectual.	Motivación inspiracional	Contribuye en el logro de objetivos Genera un clima crítico y constructivo	Nunca 1 A veces 2 Siempre 3
			Influencia idealizada	Entusiasmo	
				Credibilidad	
			Estimulación intelectual	Animación al cambio	
				Potenciación de esfuerzo mayor	
Consideración individualizada	Trato personal Apoyo				

ANEXO 02: Instrumentos de recolección de datos

CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO RURAL Y URBANO MARGINAL DE SALUD DE LA RED CHICLAYO 2022

Estimado compañero a continuación leerá el cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que mide de un hospital nivel II-E en forma anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y según su apreciación. Agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Se le presenta una serie de preguntas que se debe contesta con (x) la respuesta 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre 4:

N°	Descripción	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO					
1	La innovación es característica de la organización				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
3	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
4	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
5	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
8	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
DIMENSION 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL					
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
10	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
11	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización y/o toma de decisiones				
12	Mi salario y beneficios son razonables.				
13	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
14	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
DIMENSION 3: CULTURA ORGANIZACIONAL					
15	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable ofreciendo la oportunidad de hacer lo mejor posible				
16	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				

17	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
18	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
19	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO RURAL Y URBANO MARGINAL DE SALUD DE LA RED CHICLAYO 2022

INSTRUCCIONES: Se le presenta una serie de preguntas que se debe contesta con (x) la respuesta 1: Nunca 2: A veces 3: Siempre 4:

N	Descripción	1	2	3
DIMENSION 1: MOTIVACION INSPIRACIONAL				
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud			
2	Se involucra en los valores, objetivos y procesos relevantes de la institución de salud			
3	Sentido de identidad con la institución de salud			
4	Confianza del personal para promover el cumplimiento de objetivos en la institución			
5	Favorece la crítica constructiva y provee continua estimulación			
6	Habla optimistamente sobre el futuro			
DIMENSION 2: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA				
7	Promueve el entusiasmo en el cuidado de la persona			
8	Hace sentirse orgullo por trabajar con el equipo			
9	Su comportamiento es honesto			
10	Comunica con el ejemplo lo que se decide en el área			
11	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
12	Desarrolla el trabajo en equipo			
DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELECTUAL				
13	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
14	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
15	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
16	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
17	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
18	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras			
19	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
20	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
21	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL				
22	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
23	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			

24	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
25	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afecten			
26	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
27	Apoya a las acciones e ideas de los demás			

Anexo 03: Ficha técnica del instrumento.

Ficha técnica del instrumento de Liderazgo transformacional

Nombre original: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5 X-Short)

Autores: Bass y Avolio (1995)

Adaptación: Charca Vilca (2022)

Duración: Variable, aunque el promedio lo realiza en 10 minutos

Significación: Se trata de una escala independiente que evalúa

Tipificación: Baremos para la escala elaboración por Charca Vilca en el 2022

Tipo de respuestas: Cada ítem se valora en una escala de 0 a 4, considerando que mientras mayor es el promedio se percibirá más conductas de liderazgo transformacional en el líder.

Descripción: La escala consta de 27 preguntas conformada por cuatro dimensiones: Motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada. Los evaluados responden a cada ítem según creen respecto a su tipo de liderazgo es bueno, regular o mala.

Categorías diagnósticas:

Nivel	General	Motivación inspiracional	Influencia idealizada	Estimulación intelectual	Consideración individualizada
Bueno	64 – 81	15 – 18	15 – 18	43 – 54	15 – 18
Regular	46 – 63	11 – 14	11 – 14	31 – 42	11 – 14
Malo	27 – 45	6 – 10	6 – 10	18 – 30	6 – 10

Validación y confiabilidad del instrumento

El proceso de validación por juicio de expertos con los grados de Magister y doctor arrojó como resultado según V de Aiken, para el instrumento de Liderazgo Transformacional 0.997 y la confiabilidad en el presente estudio se aplicó una prueba piloto a 15 profesionales de salud en una población similar a la muestra. Para dicha prueba piloto se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo el siguiente resultado para liderazgo transformacional 0. 798.

Ficha técnica del instrumento de Clima Laboral

Nombre original: Clima organizacional para el personal del Ministerio de Salud del Perú

Autores: Ministerio de Salud MINSA (2009)

Adaptación: Becerra Canales, Solari Bonifacio y Becerra Huamán (2020)

Duración: Variable, aunque el promedio lo realiza en 10 minutos.

Significación: Se trata de una escala que evalúa...

Tipificación: Baremos para la escala elaboración por Becerra Canales, Solari Bonifacio y Becerra Huamán (2020)

Tipo de respuestas:

Descripción: La escala consta de 19 preguntas conformada por tres dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano. Los evaluados responden a cada ítem según creen respecto a su tipo de clima laboral es bueno, regular o mala.

Categorías diagnósticas:

Nivel	General	Talento humano	Diseño organizacional	Cultura organizacional
Bueno	58 – 76	25 – 32	19 – 24	16 – 20
Regular	39 – 57	17 – 24	13 – 18	11 – 15
Malo	19 – 38	8 – 16	6 – 12	5 – 10

Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud, con la participación de un equipo de expertos intersectorial. Ha sido validado por juicio de expertos, así mismo a través de la metodología de focus groups se realizó la validez de la claridad de los enunciados. El Análisis Factorial Exploratorio y el test de esfericidad de Bartlett, para la variable cultura de la organización arrojaron un estadístico de 184,710; con un $p=0,000$; la medida de adecuación muestral KMO fue de ,693. La confiabilidad del estudio se realizó a través de la prueba piloto a 15 profesionales de salud en una población similar a la muestra. Para dicha prueba piloto se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo el siguiente resultado para liderazgo transformacional 0. 816.

Anexo 04: Consentimiento informado para participar en un estudio de investigación

Datos informativos:

Institución : Universidad Cesar Vallejo
Investigador : Fátima Milagros Campoverde Villanueva
Título: Liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.

Propósito del Estudio:

Usted ha sido invitado a participar en un estudio de investigación llamado: Liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo. Este estudio se está realizando para conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre el personal de salud SERUMS remunerado. Agradecemos de antemano su colaboración en esta investigación.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Luego de que usted de lectura al consentimiento informado, se le brindará los cuestionarios relacionados con el tema de investigación, que será dividido en dos partes el cual será llenado en un tiempo estimado de 20 minutos.
2. En seguida se procesará la información de manera anónima y se emitirá un informe general de los resultados a la institución donde usted se hace los controles para su enfermedad.
3. Finalmente, los resultados serán probablemente publicados en una revista científica.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

No habrá ningún beneficio directamente para usted.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente anónima para otras personas, solo el investigador será quien maneje la información obtenida.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus entrevistas guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada. Se contará con el permiso de la Universidad Cesar Vallejo escuela de posgrado, cada vez que se requiera el uso de la información.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Fátima Milagros Campoverde Villanueva al teléfono 995698977, investigador principal.

Anexo 05: Base de datos

1	1=NUNCA	2=A VECES	3=FRECUEMENTE	4=SIEMPRE																																																		
2																																																						
3	CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO RURAL Y URBANO MARGINAL DE SALUD DE LA RED CHICLAYO 2022																																																					
4	TALENTO HUMANO										DISEÑO ORGANIZACIONAL								CULTURA ORGANIZACIONAL								TOTAL																											
5	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL	P15	P16	P17	P18	P19	TOTAL	TOTAL																														
6	1	3	1	1	1	2	2	2	2	14	Malo	1	1	3	1	2	3	11	Malo	1	2	1	3	1	8	Malo	33	Malo																										
7	2	3	1	3	3	1	1	1	1	14	Malo	1	2	1	3	1	3	11	Malo	2	2	3	2	1	10	Malo	35	Malo																										
8	3	4	4	3	2	4	3	3	2	25	Bueno	4	4	2	2	4	3	19	Bueno	2	4	3	3	4	16	Bueno	60	Bueno																										
9	4	3	1	1	2	1	4	4	4	20	Regular	2	4	1	2	3	3	15	Regular	4	3	2	2	2	13	Regular	48	Regular																										
10	5	1	2	2	1	3	1	2	1	13	Malo	2	1	2	3	2	1	11	Malo	2	2	3	1	1	9	Malo	33	Malo																										
11	6	1	2	2	1	2	2	1	1	12	Malo	1	3	1	3	3	2	13	Regular	1	3	1	2	2	9	Malo	34	Malo																										
12	7	1	1	2	3	3	3	1	2	16	Malo	1	1	2	3	1	1	9	Malo	2	1	2	2	2	9	Malo	34	Malo																										
13	8	3	2	2	4	3	3	1	4	22	Regular	4	3	1	2	4	3	17	Regular	3	1	1	1	4	10	Malo	49	Regular																										
14	9	3	3	4	3	3	4	3	4	27	Bueno	2	1	4	2	3	4	16	Regular	4	3	2	3	4	16	Bueno	59	Bueno																										
15	10	2	1	2	2	2	2	1	2	14	Malo	3	2	3	1	2	3	14	Regular	2	2	1	3	1	9	Malo	37	Malo																										
16	11	4	3	2	4	4	3	2	2	24	Regular	4	1	4	3	4	4	20	Bueno	3	4	2	4	2	15	Regular	59	Bueno																										
17	12	2	1	4	2	4	2	1	1	17	Regular	2	2	3	1	1	2	11	Malo	1	3	2	1	2	9	Malo	37	Malo																										
18	13	3	4	1	4	1	4	1	2	20	Regular	3	3	1	1	4	4	16	Regular	1	3	1	3	4	12	Regular	48	Regular																										
19	14	4	2	2	3	2	4	2	4	23	Regular	1	1	3	3	1	2	11	Malo	1	4	3	4	1	13	Regular	47	Regular																										
20	15	3	2	3	1	3	2	1	1	16	Malo	3	1	1	3	3	1	12	Malo	2	2	3	1	2	10	Malo	38	Malo																										
21	16	3	1	2	2	2	1	1	3	15	Malo	3	2	3	2	3	3	16	Regular	1	1	1	2	1	6	Malo	37	Malo																										
22	17	1	2	2	1	2	3	3	1	15	Malo	1	3	1	2	3	1	11	Malo	2	2	1	2	1	8	Malo	34	Malo																										
23	18	2	4	4	2	1	1	4	3	21	Regular	3	1	4	3	4	2	17	Regular	1	2	4	4	3	14	Regular	52	Regular																										
24	19	4	4	3	3	4	3	4	1	26	Bueno	3	3	1	1	4	4	16	Regular	4	4	4	4	1	17	Bueno	59	Bueno																										
25	20	1	3	1	2	2	4	3	2	18	Regular	1	3	4	4	4	2	18	Regular	3	2	4	1	4	14	Regular	50	Regular																										
26	21	1	3	4	3	1	3	4	2	21	Regular	3	2	1	3	3	4	16	Regular	3	2	1	2	3	11	Regular	48	Regular																										
27	22	3	1	4	2	4	2	1	1	18	Regular	3	3	1	3	4	3	17	Regular	1	3	4	3	1	12	Regular	47	Regular																										
28	23	2	1	2	4	3	4	1	2	19	Regular	3	3	4	1	1	2	14	Regular	4	3	2	4	1	14	Regular	47	Regular																										

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL			
2																																									
3	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO RURAL Y URBANO MARGINAL DE SALUD DE LA RED CHICLAYO 2022																																								
4	N°	MOTIVACION INSPIRACIONAL						INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA						ESTIMULACION INTELECTUAL						CONSIDERACION INDIVIDUAL						TOTAL															
5		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL		P22	P23	P24	P25	P26	P27	TOTAL								
6	1	2	1	1	1	3	1	9	Malo	2	1	1	2	1	2	9	Malo	3	1	2	1	3	1	1	1	2	15	Malo	1	2	3	2	2	1	11	Regular	44	Malo			
7	2	2	1	3	1	2	2	11	Regular	2	1	1	2	2	2	10	Malo	2	2	1	2	2	1	2	2	1	15	Malo	1	2	1	1	2	2	9	Malo	45	Malo			
8	3	3	3	2	1	3	3	15	Bueno	3	1	2	3	3	2	14	Regular	3	3	1	3	2	3	3	3	2	23	Bueno	1	3	2	3	2	2	13	Regular	65	Bueno			
9	4	2	2	1	2	2	1	10	Malo	2	3	2	1	2	1	11	Regular	2	2	1	1	1	2	1	2	1	13	Malo	1	3	2	2	1	1	10	Malo	44	Malo			
10	5	2	1	2	2	1	1	9	Malo	2	2	2	2	3	1	12	Regular	1	3	2	1	2	3	1	3	2	18	Regular	1	1	1	3	1	3	10	Malo	49	Regular			
11	6	1	2	2	3	1	2	11	Regular	1	1	3	2	1	2	10	Malo	3	1	1	1	2	1	2	1	2	14	Malo	1	2	1	2	2	2	10	Malo	45	Malo			
12	7	2	1	2	1	2	1	9	Malo	1	3	3	1	1	1	10	Malo	3	1	2	1	3	1	2	1	1	15	Malo	2	1	2	2	1	2	10	Malo	44	Malo			
13	8	3	3	3	2	1	1	13	Regular	3	3	1	2	3	1	13	Regular	2	3	2	2	2	2	1	1	1	16	Regular	1	2	2	3	1	2	11	Regular	53	Regular			
14	9	2	3	3	2	3	2	15	Bueno	1	3	3	2	3	2	14	Regular	2	3	2	3	3	2	2	1	3	21	Regular	1	2	3	2	3	3	14	Regular	64	Bueno			
15	10	3	3	3	2	2	1	14	Regular	2	1	3	2	3	1	12	Regular	1	2	1	2	2	3	1	1	1	14	Malo	3	3	1	3	1	3	14	Regular	54	Regular			
16	11	3	3	2	2	3	3	16	Bueno	2	1	3	2	2	3	13	Regular	3	1	2	2	3	3	2	2	3	21	Regular	2	3	3	2	2	3	15	Bueno	65	Bueno			
17	12	3	2	3	3	2	3	16	Bueno	2	3	3	2	3	3	16	Bueno	2	3	2	1	2	3	3	1	2	19	Regular	2	2	3	1	3	2	13	Regular	64	Bueno			
18	13	2	2	2	3	2	1	12	Regular	1	2	3	2	2	3	13	Regular	3	3	2	2	3	1	1	3	3	21	Regular	2	1	3	1	2	1	10	Malo	56	Regular			
19	14	3	3	2	3	2	1	14	Regular	1	2	1	3	2	1	10	Malo	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24	Bueno	2	1	1	1	1	2	8	Malo	56	Regular			
20	15	2	1	1	2	2	1	9	Malo	3	1	2	1	2	1	10	Malo	2	3	2	1	1	1	2	2	1	15	Malo	3	1	2	1	2	2	11	Regular	45	Malo			
21	16	1	3	1	3	1	1	10	Malo	3	2	1	2	3	2	13	Regular	1	1	2	3	2	2	3	2	2	18	Regular	1	1	2	3	2	1	10	Malo	51	Regular			
22	17	2	1	2	1	3	2	11	Regular	1	1	2	3	1	2	10	Malo	1	2	1	1	2	2	2	1	2	14	Malo	2	1	1	1	2	2	9	Malo	44	Malo			
23	18	2	2	1	3	3	2	13	Regular	2	2	1	2	1	10	Malo	2	1	1	1	1	1	2	2	1	12	Malo	3	1	2	1	1	2	10	Malo	45	Malo				
24	19	3	2	3	2	3	1	14	Regular	2	3	3	2	3	2	15	Bueno	3	3	3	2	2	3	3	1	2	22	Bueno	3	2	3	3	2	2	15	Bueno	66	Bueno			
25	20	3	2	3	2	2	3	15	Bueno	3	1	3	3	2	2	14	Regular	1	1	1	1	1	1	2	2	1	11	Malo	2	3	3	2	2	3	15	Bueno	55	Regular			
26	21	3	2	3	1	2	1	12	Regular	2	1	2	2	3	3	13	Regular	2	2	1	3	1	2	2	1	2	16	Regular	2	1	3	3	3	1	13	Regular	54	Regular			
27	22	2	2	2	1	3	1	11	Regular	2	1	2	1	1	8	Malo	1	3	2	2	2	3	3	3	2	21	Regular	3	2	2	3	3	3	16	Bueno	56	Regular				
28	23	2	2	2	1	1	1	9	Malo	1	1	2	1	1	3	9	Malo	1	3	2	1	2	1	3	3	2	18	Regular	3	2	2	1	3	1	12	Regular	48	Regular			
29	24	3	2	3	1	2	3	14	Regular	3	3	3	2	2	3	16	Bueno	2	3	2	3	1	3	3	2	3	22	Bueno	1	3	3	2	3	2	14	Regular	66	Bueno			
30	25	2	1	3	2	1	3	12	Regular	3	1	1	3	1	3	12	Regular	2	3	1	3	3	3	1	3	2	21	Regular	2	3	2	1	2	2	12	Regular	57	Regular			
31	26	2	3	3	3	2	2	15	Bueno	3	2	3	2	3	2	15	Bueno	2	3	1	2	3	2	2	3	3	21	Regular	2	3	2	2	1	3	13	Regular	64	Bueno			
32	27	2	3	2	3	2	3	15	Bueno	1	3	2	3	3	2	14	Regular	3	2	3	2	1	3	2	3	2	21	Regular	2	3	2	3	2	3	15	Bueno	65	Bueno			
33	28	3	3	2	3	2	2	15	Bueno	3	3	3	2	1	3	15	Bueno	2	2	3	3	3	1	3	2	3	22	Bueno	1	2	2	3	2	2	15	Bueno	66	Bueno			

Anexo 06: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de Liderazgo transformacional se aplicó el coeficiente del Alpha de Cronbach cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

NIVEL DE CONFIABILIDAD

0.80 a 1.00= Elevada

0.60 a 0.79= Aceptable

0.40 a 0.59= Moderada

Donde:

K: Numero de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianza de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de ítems

Coeficiente de Alpha de Cronbach

VARIABLE	Nº DE ITEMS	ALPHA DE CRONBACH	CONCLUSIÓN
Liderazgo transformacional	27	0.798	Aceptable

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de Clima Laboral se aplicó el coeficiente del Alpha de Cronbach cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

NIVEL DE CONFIABILIDAD

0.80 a 1.00= Elevada

0.60 a 0.79= Aceptable

0.40 a 0.59= Moderada

Donde:

K: Numero de ítems

Si²: Sumatoria de varianza de los ítems

St²: Varianza de la sumatoria de ítems

Coeficiente de Alpha de Cronbach

VARIABLE	Nº DE ITEMS	ALPHA DE CRONBACH	CONCLUSIÓN
Clima laboral	19	0.816	Elevada

Anexo 07:

Prueba de hipótesis específico 2

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo 2022.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo 2022.

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Pearson entre el diseño organizacional y el liderazgo transformacional

	Liderazgo transformacional	
	ρ (Pearson)	p (significancia)
Diseño organizacional	0.417	0.003

Fuente: Encuesta virtual propia

En la tabla 8 se descubre que el coeficiente de correlación obtenido entre las variables de liderazgo transformacional y la dimensión diseño organizacional. Llegando al valor de $\rho=0.417$ con la significancia de 0.003, determinando que existe una correlación débil positiva y significativa.

Prueba de hipótesis específico 3

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y cultura organizacional en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo 2022.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y cultura organizacional en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo 2022

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Pearson entre la cultura organizacional y el liderazgo transformacional

	Liderazgo transformacional	
	ρ (Pearson)	p (significancia)
Cultura organizacional	0.406	0.003

Fuente: Encuesta virtual propia

En la tabla 9 se descubre que el coeficiente de correlación obtenido entre las variables de liderazgo transformacional y la dimensión diseño organizacional. Llegando al valor de $\rho=0.406$ con la significancia de 0.003, determinando que existe una correlación débil positiva y significativa.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERO ZURITA JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo", cuyo autor es CAMPOVERDE VILLANUEVA FATIMA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

CHICLAYO, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERO ZURITA JUAN CARLOS DNI: 16689094 ORCID: 0000-0003-3995-4226	Firmado electrónicamente por: CZURITAJC el 21-01- 2023 12:44:04

Código documento Trilce: TRI - 0516364