



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y clima organizacional del Centro Materno Infantil
Santa Luzmila II, distrito de Comas 2022**

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

AUTOR:

Zare Lazaro, Diego Alonso (orcid.org/0000-0003-3698-6863)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

CO-ASESOR:

Mg. Alberca Teves, Gustavo Javier (orcid.org/0000-0002-4872-6105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi pequeño Jimmy Sebastián, por ser mi inspiración y la persona que día a día me alienta a ser mejor y a esforzarme en lograr mis metas. También se lo dedico a mi compañera de toda la vida, mi esposa Frida Kassandra, asimismo dedico el trabajo a todas las personas que me apoyaron durante todo este proceso, mis padres y hermano menor que me animaron a llevar esta maestría. A mi hermano mayor, Jimmy que vela por mí desde el cielo y mi mayor referente para cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

Para comenzar, quiero agradecer a Dios, asimismo, un enorme agradecimiento a toda mi familia por apoyarme y darme ánimos para estudiar esta hermosa maestría. Quiero agradecer en especial al profesor Carlos Alberto Jaimes Velasquez por haberme guiado con mi investigación, por la paciencia que ha tenido en asesorar a cada compañero.

Índice de contenidos

	Página.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Nivel de liderazgo ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	17
Tabla 2 Tabla 2. Nivel de liderazgo Autoritario ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	18
Tabla 3 Nivel de liderazgo Democrático ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	19
Tabla 4 Nivel de liderazgo Laissez Faire ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	20
Tabla 5 Nivel de Clima Organizacional existente en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	21
Tabla 6 Prueba de Normalidad de los puntajes	22
Tabla 7 Correlación entre el Liderazgo y Clima Organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas 2022	23
Tabla 8 Correlación entre el Liderazgo Autoritario y Clima Organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas 2022	24
Tabla 9 Correlación entre el Liderazgo Democrático y Clima Organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas 2022	24
Tabla 10 Correlación entre el Liderazgo Laissez Faire y Clima Organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas 2022.	25

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Nivel de Liderazgo ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	18
Figura 2. Nivel de liderazgo Autoritario ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	19
Figura 3. Nivel de liderazgo Democrático ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	20
Figura 4. Nivel de liderazgo Laissez Faire ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	21
Figura 5. Nivel de Clima Organizacional ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la correlación entre el Liderazgo y Clima Organizacional en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas, 2022; también se planteó la hipótesis general, la cual fue: Existe relación entre el Liderazgo y Clima Organizacional en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas 2022. El tipo de investigación fue básica, cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 123 trabajadores del Centro materno Infantil Santa Luzmila II. Los instrumentos para la recolección de datos fueron: para la variable Liderazgo, el Cuestionario de Liderazgo de Kurt Lewin, mientras para la variable Clima Organizacional, el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer. Como resultados en la presente investigación, se determinó la hipótesis general, con un resultado positivo, en el cual se determinó la correlación significativa entre el Liderazgo y Clima Organizacional ($r=0.259$, $p=0.002$). Las dos primeras hipótesis específicas obtuvieron un resultado negativo, determinando que no existe correlación entre el Liderazgo Autoritario ($r=0.104$, $p=.225$). y Democrático ($r=0.075$, $p=.382$) con el Clima Organizacional. Finalmente, la última hipótesis específica obtuvo resultados positivos, determinando la correlación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire con el Clima Organizacional ($r=0.249$, $p=.003$).

Palabras clave: Liderazgo, correlación, Clima, Organizacional, nivel, tipo.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective: To determine the correlation between Leadership and Organizational Climate in the Santa Luzmila II Maternal and Child Center, district of Comas, 2022; The general hypothesis was also raised, which was: There is a relationship between Leadership and Organizational Climate in the Santa Luzmila II Maternal and Child Center, district of Comas 2022. The type of research was basic, quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional. The sample consisted of 123 workers from the Santa Luzmila II Maternal and Child Center. The instruments for data collection were: for the Leadership variable, the Kurt Lewin Leadership Questionnaire, while for the Organizational Climate variable, the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire. As results in the present investigation, the general hypothesis was determined, with a positive result, in which the significant correlation between Leadership and Organizational Climate was determined ($r=0.259$, $p=0.002$). The first two specific hypotheses obtained a negative result. , determining that there is no correlation between Authoritarian ($r=0.104$, $p=.225$) and Democratic ($r=0.075$, $p=.382$) Leadership with the Organizational Climate Finally, the last specific hypothesis obtained positive results, determining the significant correlation between Laissez Faire Leadership with the Organizational Climate ($r=0.249$, $p=.003$).

Keywords: Leadership, correlation, Climate, Organizational, level, type.

I. INTRODUCCIÓN

En los distintos grupos empresariales u organizaciones actuales, que apuntan o tienen en mira la competitividad y productividad, para la mejora de la imagen de su institución, el liderazgo se involucra como uno de los valores más determinantes, importantes y necesarios para lograr el desarrollo y éxito de una empresa u organización. Al respecto, Bass (1985) refiere que los líderes contribuyen entre el 45% y el 65% del fiasco o el triunfo de una empresa u organización. Asimismo, Andersen (2016) mencionó que los líderes poseen la característica de influir en lo demás, al punto de motivarlos y lograr que se identifiquen con él y de esa manera agilizar el trabajo que realizan y que se logre los objetivos planteados.

Asimismo, la llegada del virus SARS-CoV-2, desencadenó la pandemia del coronavirus, la cual alcanzó que se generen cambios en las entidades de salud y por ende en el personal de salud que actúa en la primera línea, ha tenido y viene adaptando medidas o decisiones adecuadas para poder fortalecer o formar un liderazgo adecuado que motive, y genere un efecto positivo en el equipo de trabajo y pueda afrontar cualquier situación problemática, manteniendo un orden adecuado. (Alegre, Sánchez, Saavedra, Alfaro, 2021)

Habiendo mencionado lo anterior, se deduce que el liderazgo es fundamental en el clima laboral, sin embargo, no solo depende de liderazgo una organización para poder crecer y consolidarse, sino que también va a depender del clima organizacional, a nivel internacional, La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) reconoce y clasifica como enfermedad el "burnout" al trastorno de las emociones que se vincula con el ámbito de trabajo, el cual surge como consecuencia de un ámbito de estrés crónico laboral y que perjudica considerablemente en el bienestar y productividad de los empleados.

Al respecto, Torres (2022) refiere que en el año 2016 existió un porcentaje de entre 25% y 33% en el personal sanitario, especialmente quienes trabajaban en el departamento de terapia intensiva, estos mismos padecían de burnout, en la etapa de pandemia, este porcentaje incremento a nivel mundial, llegando a un 51%, en síntesis, se puede mencionar que si el clima laboral es negativo, tendrá consecuencias graves que afectarán no solo al empleado (en cuanto a su salud) sino también a la empresa y/o organización (por la productividad que se verá afectada).

Respecto al liderazgo, la OMS (2020) en su publicación: “Situación de la enfermería en el mundo”, refiere que reforzar el liderazgo en los profesionales de enfermería, ya sean líderes modernos o futuros líderes, garantizará que la función del personal de enfermería influya en el planteamiento de directrices en el sector salud, en la toma de decisión y esto contribuirá a la eficacia y eficiencia de la atención al usuario. De igual manera, refieren que, en una evaluación a los países, solo 115 respondieron y de estos, 78 países mencionan que cuentan con un programa nacional de enfermería.

A nivel latinoamericano, la Organización Panamericana de la salud (OPS, 2014) refiere que el liderazgo es importante en las instituciones rectoras, ya que éstas son las que toman las decisiones oportunas y son, además, quienes ejecutan las actividades, en síntesis, el liderazgo debe ser considerado como una pieza clave y fundamental para las entidades estatales y particulares, para que se pueda tener resultados óptimos y adecuados.

A nivel nacional la investigación de Ayala, Bernardo, Castillo, Medina y Reyes (2019) refiere que: la relación existente entre los tipos de liderazgo representa más del 50%, y esto va a influir de manera positivamente significativa, es decir que, si el porcentaje o puntaje de liderazgo es mayor, estadísticamente hablando, el clima organizacional será mejor.

En síntesis, si se emplea y refuerza el tipo de liderazgo adecuado mejoraría el clima organizacional existente y esto contribuirá a que la atención al usuario sea también la adecuada. Asimismo, cabe mencionar que, si los estudios refieren que es necesario repotenciar y formar el liderazgo, es porque solo de esta manera el paciente y/o usuario recibiría una atención adecuada y digna.

Ante lo mencionado con anterioridad, para el presente estudio se origina la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y clima organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima 2022?, asimismo, surgen preguntas específicas para la investigación, las cuáles son: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y clima organizacional?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y clima organizacional?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo Laissez-faire y clima organizacional?.

La presente investigación será beneficiosa para diversos niveles, a continuación, se explicará cada uno de ellos:

A nivel teórico: La investigación permitirá ampliar el conocimiento acerca del liderazgo y clima organizacional, esto permitirá aumentar el interés en el estudio de las variables y la correlación que pueda existir entre ellas en distintos establecimientos, sean públicos,

A nivel metodológico: La investigación permitirá conocer los índices de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados y de la propia investigación en sí, permitiendo así que los futuros investigadores utilicen el presente estudio de antecedente,

A nivel práctico: La investigación dará un soporte y/o apoyo para que el Centro Materno Infantil tengan conocimiento sobre qué modelo y/o tipo de liderazgo debe de optar a desarrollar para una mejoría en relación a su eficacia y eficiencia en beneficio de los usuarios y/o pacientes.

A nivel social: la finalidad es la de recopilar datos auténticos de las personas estudiadas y en un futuro esta información sea entregada a las autoridades pertinentes y elaboren un plan de mejora y/o de intervención.

La presente investigación, cuenta con un objetivo general y objetivos específicos que direccionaran a la investigación en una sola línea para el cumplimiento de dichos objetivos. Como objetivo general se plantea: Precisar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas, 2022; como objetivos específicos se plantean los siguientes: Determinar la relación entre liderazgo autoritario y Clima Organizacional, determinar la relación entre democrático y Clima Organizacional, determinar la relación entre Liderazgo Laissez-faire y Clima Organizacional.

Para la presente investigación se planteó una hipótesis general y específicas, en relación a la hipótesis general se planteó la siguiente: Se establece una relación significativa entre el Liderazgo y Clima Organizacional en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas 2022. En relación a las hipótesis específicas, se plantearon las siguientes: Se establece una relación significativa entre el Liderazgo Autoritario y Clima Organizacional; Se establece una relación significativa entre el Liderazgo Democrático y Clima Organizacional; Se establece una relación entre el Liderazgo Laissez-faire y Clima Organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

A fin de continuar con el desarrollo del presente estudio, se recolectó investigaciones tanto a nivel internacional, como nacional con el objetivo de contar con un sustento previo y con el cual se pueda comparar la presente investigación, a continuación, se presentarán las investigaciones a nivel internacional:

Prieto, Contreras y Espinoza (2020) en su investigación en el país de Colombia, cuyo objetivo fue describir las experiencias del liderazgo percibido por los colaboradores, respecto a sus jefes, después de proceder a evaluar los datos recolectados, obtuvieron los siguientes resultados, el liderazgo guarda relación con el comportamiento innovador de los trabajadores, los trabajadores que presentan mayor comportamiento innovador guardan una percepción de mayor liderazgo para la innovación de sus jefes.

Berridge, Lima, Schwartz, Bishop, Miller (2020) en su investigación en Estados Unidos (EE.UU), cuyo objetivo fue precisar la correlación entre la retención de empleados y el liderazgo, acompañado del empoderamiento personal. Hallando como resultado que a mayor nivel de liderazgo y empoderamiento personal existe mayor retención de empleados, y esto conllevaría a un mejor ambiente y/o clima laboral,

Cobanoglu (2020), en su investigación desarrollada en España, tuvo por objetivo precisar la correlación entre liderazgo y empoderamiento de empleados, hallando como resultado que el liderazgo influye de manera positiva en el empoderamiento de empleados, asimismo, se debe incluir la participación, por lo cual lleva a concluir que la investigación aporta datos que contribuyen a un adecuado comportamiento organizacional.

Muhamad, Zhang y Abdul (2019), en su investigación desarrollada en Pakistan, tuvieron como objetivo analizar el impacto que tiene el liderazgo empresarial sobre el comportamiento de los trabajadores, dando como resultado que el liderazgo genera un impacto positivo en el comportamiento del trabajador.

Zhang, Song, Wang, Guangjian (2018) en su investigación desarrollada en China, tuvieron como objetivo examinar la correlación entre el liderazgo auténtico y el comportamiento proactivo de los trabajadores. Como resultado de la investigación se determinó que el liderazgo influye en el comportamiento proactivo de los trabajadores, asimismo se determinó que para que exista un

comportamiento proactivo en los trabajadores, y por ende un comportamiento organizacional adecuado, debe de existir un liderazgo auténtico.

Chhotray, Sivertsson, Tell (2018), en su investigación en EE.UU tuvieron por objetivo analizar la influencia que ejercía el liderazgo y la visión de la empresa en el empoderamiento de trabajadores. Su investigación obtuvo el resultado de que la visión de las empresas motiva de mayor manera a los gerentes que a los empleados, a pesar de ello, la respuesta de los trabajadores indica que la actitud y desempeño en el trabajo iban acorde a la visión de la empresa, generando de esta manera un clima organizacional positivo.

A nivel nacional: Cajja, R. (2021) realizó una investigación en Tarapoto, cuyo objetivo general era reconocer el modelo de liderazgo que predomina en el departamento de ginecología del hospital Las Mercedes, los resultados y conclusión fue que la relación entre liderazgo y clima organizacional es independiente;

Capuñay M. (2019) en su investigación desarrollada en Lima Metropolitana halló correlación de Pearson entre el Liderazgo y Clima Organizacional de 0.862, dando así como conclusión que el liderazgo sostiene una asociación positiva con el clima organizacional.

Salazar M. (2019) en su investigación logró determinar que, de mantener un estilo de liderazgo inadecuado, tendrá consecuencias negativas, en este caso, el liderazgo autocrático afecta las dimensiones del clima organizacional, con coeficientes de entre -0.202 y -0.558. Asimismo, la relación entre el liderazgo autocrático y clima organizacional es inversa negativa.

Castillo, et. al. (2019) cuyo objetivo fue precisar la relación entre el liderazgo y clima organizacional, encontrando un resultado y conclusión positiva y significativa, hallando un coeficiente de Correlación de Spearman del 5%;

Castro, C., Chávez, L. (2017) en su investigación cuyo objetivo fue el de determinar la existencia de una asociación significativa entre liderazgo y desempeño laboral, como resultado del análisis estadístico se afirma que existe una correlación significativa entre ambas variables ($r=0.841$, $p=0.01$), lo cual confirmaría estadísticamente la existencia de una asociación entre las variables.

Ramírez, Y. (2017) en su investigación sintetizó que la variable estilos de liderazgo conformada por las dimensiones: liderazgo autocrático, democrático y

laissez faire se encuentran relacionadas con el clima organizacional. Los datos estadísticos obtenidos fueron los siguientes: -

0.147 entre el liderazgo autocrático y la percepción del clima en general, -0,036 por el lado del liderazgo democrático, el valor con mayor significancia fue de 0.611, el cual se dio con el liderazgo permisivo, dato que nos lleva a la conclusión de que cuando el clima organizacional percibe el liderazgo autocrático o democrático, brinda cualquier valor, pero este valor aminora cuando las características permisivas del líder aumentan. Por ende, se concluye que el clima organizacional solo tiene correlación significativa e inversa negativa con el liderazgo permisivo.

Asimismo, para la siguiente investigación se revisó las teorías de las variables y de donde se enmarca la investigación, para la variable liderazgo, la teoría de Kaufmann, E. (1840), que a lo mejor es la más antigua o la primera teoría que habla sobre el liderazgo, refiere lo siguiente: El líder es aquella persona que cuenta con un grupo de cualidades y estas permiten lograr el control de cualquier situación. Esta persona debe sus cualidades ya que es una de muchas que

“nacem líderes” y poseen cualidades únicas que provocan que otros los sigan.

También se tiene la teoría situacional, la cual explica que los lideres deben de adecuarse al contexto en el que se encuentre su equipo de trabajo y buscar la forma de modificar el actuar de cada miembro en búsqueda de una solución y generando así un clima adecuado y a su vez, enseñar metodologías, estrategias a su equipo para manejar y contralar situaciones conflictivas. En otras palabras, se debe de modificar la recompensa, el método de motivación, las presiones y metas que se plantean, haciéndolas más accesibles y reales, como también modificar la toma de decisiones, es decir, se debe de tomar las decisiones tomando en cuenta la opinión de cada miembro del equipo y no de uno solo, etc.

Dentro de los enfoques conceptuales de la variable liderazgo se tiene: La relevancia del Liderazgo en las Organizaciones, la cual refiere que en la actualidad el liderazgo es una de las características principales y fundamentales con las que debe contar toda organización, al respecto Herrera, A. & Ruiz, E. (2017) en su investigación refieren que se debe de valorar cuán importante son los líderes en las organizaciones, ya que hoy en día con los constantes cambios

que se dan, adelantos científicos, entre otras cosas, van requiriendo un cambio constante en las personas.

Además, que estos cambios generan competencia entre las organizaciones y este es una de las razones por la cual se requiere con suma urgencia la capacitación y creación constante de líderes dentro de las empresas u organizaciones, para que de esta manera el servicio que se brinde sea de calidad. De igual manera se halló el enfoque conceptual, El Desarrollo del Liderazgo en el Sector Salud, el cual refiere que el liderazgo en el sector salud es un tema poco identificado en la actualidad, ya que no se notan cambios en el servicio y atención en los distintos centros que abarca el Sector Salud.

Al respecto Molina, J. (s.f) refiere que el liderazgo se podría definir como la habilidad de una persona u organización para dirigir, dar propuestas e incentivar a un grupo de individuos o a la sociedad en conjunto, en la búsqueda y obtención de una meta u objetivo. Asimismo, refiere que la ausencia de capacidad gerencial en cada nivel del sistema de salud es considerada con mayor frecuencia como un retraso específico para el desarrollo de los servicios y el logro de las metas. En síntesis, el liderazgo en el sector salud es escaso, y se ve reflejado en el no avance de los servicios con los que cuenta, en el cumplimiento de metas y en la desazón de la población que se atiende en un hospital, centro de salud o centro materno infantil.

El Ministerio de salud (MINSA, 2012) delimita el concepto de liderazgo como: La influencia que se ejerce por personas singularmente los directivos, en los actos de otros para obtener resultados. No existe un patrón definido, ya que esto va a requerir o necesitar de muchas condiciones que existan en el entorno social como: Normas, valores, presión y métodos, además de la coyuntura que se viva en el momento.

La variable liderazgo se divide en 3 dimensiones: Liderazgo Autoritario, Democrático y Laissez-Faire.

La primera dimensión es el liderazgo autoritario, el cual se caracteriza porque quien lidera el grupo, es quien asigna todas y cada una de las normas a cumplir, Al respecto Kurt Lewin (1951), refiere: El líder es el centro de la toma de decisiones y poder. El líder es quien los guía en una sola dirección, donde sus subordinados acatan las indicaciones que son dadas por el líder.

La segunda dimensión es el liderazgo democrático, el cual se caracteriza por un líder que permite la participación de los demás y a su vez genera un mayor compromiso de los colaboradores. Al respecto, Fierro & Villalva (2017) refieren que el liderazgo democrático es también reconocido como liderazgo participativo, el cual es un estilo de liderazgo que permite incrementar el compromiso con la empresa, debido a que se enfoca en involucrar a los subordinados para la toma de decisiones, haciendo uso de la retroalimentación y delegación de autoridad para corregir errores y dirigir. En síntesis, el liderazgo democrático es un estilo de liderazgo que se enfoca en comprometer al colaborador en las acciones que valla a tomar la empresa.

La tercera dimensión es el liderazgo Laissez-Faire, el cual se caracteriza por no contar con un líder o jefe que imponga normas, responsabilidades, directrices, por el contrario, el colaborador tiene la libertad de realizar su labor, al respecto Fuentes, E. (2020) refiere que el liderazgo laissez-Faire, es un estilo de liderazgo en el cual los trabajadores tienen el 100% de independencia operativa. La persona a cargo no critica, juzga, ni brinda un valor al trabajo de los miembros del equipo, debido a que cada uno cuenta con total independencia y solo se les brindará apoyo si ellos lo requieren y piden. En síntesis, el liderazgo Laissez Faire es un estilo de liderazgo enfocado en designar las responsabilidades y el total de las acciones a los miembros del equipo.

Para la variable Clima Organizacional se halló la teoría de Litwin y Stringer (1968), donde los autores buscan explicar la importancia que tienen la conducta de los laboradores que pertenecen a una organización, utilizando conceptos como: "Motivación y clima". Asimismo, sustentan que existen nueve dimensiones que expresarían el clima o ambiente que existe en determinada organización o empresa.

Además Likert (1961-1967) en su teoría de clima organizacional, dispone que la conducta que asumen los subordinados está ligado directamente al comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que ellos perciben, por ello se dice que la respuesta estará definida por la percepción (citado por Goncalves, 2005) .

Respecto a los enfoques conceptuales de la variable Clima Organizacional se presentan los siguientes: El Impacto del Clima Organizacional en las Organizaciones, en el cual se menciona que: el clima organizacional

dentro de las organizaciones suele ser en su mayoría, de ser positivo beneficiará y brindará un crecimiento y adecuada relación entre los miembros de la organización, de ser negativo provocará el decrecimiento, la pésima comunicación y confianza entre los miembros de la organización.

Al respecto Vargas, P & Chávez, E. (2019) refieren que el Clima Organizacional será quien nos permita conocer el movimiento, la relación y prácticas de la empresa, obteniendo una apreciación positiva o negativa en los laboradores, permitirá también ver si los laboradores se consideran como espectadores indolentes o como parte fundamental y activa de las actividades de la organización.

En síntesis, el clima organizacional ayudará a identificar como se encuentra la organización referente a las relaciones interpersonales de sus miembros. Asimismo, se halló el enfoque conceptual: Clima Organizacional en el Sector Salud, en el cual se menciona que el clima organizacional es de vital importancia y trascendencia para el desarrollo y crecimiento de toda organización y/o empresa, sin importar el sector al que pertenezca, al respecto Elgegren, U. (2015) refiere que el clima organizacional es el cimiento que permitirá el desarrollo y crecimiento de un hospital, ya que facilita y promueve los procesos, integración de los equipos y relaciones interpersonales, resolución de conflictos, brinda técnicas comunicativas y robustece el liderazgo de cada uno de los trabajadores. La variable Clima Organizacional se divide en 9 dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Apoyo, Normas, Conflictos e Identidad.

La primera dimensión es Estructura, de la cual se podría inferir que hace referencia a la idea que tienen los trabajadores respecto a la estructura u organización de la empresa, al respecto, Contreras & Matheson (1984), refieren que la estructura en el Clima Organizacional hace alusión al sentir del trabajador en relación a las reglas, controles, restricciones y procedimientos existentes.

La segunda dimensión es Responsabilidad, de la cual se podría mencionar que es la idea que tienen los trabajadores respecto a la idea de “ser su propio jefe”. Tener la capacidad y potestad de tomar decisiones y sin la necesidad de preguntar cada paso con sus superiores. Al respecto, Villegas (2018) refiere que la responsabilidad hace alusión al sentir de los trabajadores en relación a la autonomía que tienen en tomar decisiones para el desarrollo de

su labor. Si es que se le supervisa todo el tiempo y cada labor que hacen, si deben preguntar cada cosa a su jefe, etc.

La tercera dimensión es Recompensa, de la cual se puede mencionar que es el recurso por el cual el empleado se esfuerza por dar lo mejor de sí en el trabajo. Al respecto, Baiza (2019) refiere que en la dimensión Recompensa, se calcula la sensación y/o emoción del trabajador por ser recompensado, al haber realizado un buen trabajo. Centrándose más en la retribución positiva que en la propia sanción.

La cuarta dimensión es Riesgo, se puede inferir que es la idea que tienen los trabajadores respecto a los peligros que existen al no cumplir con su labor. Al respecto, Beltran (2018) refiere que la dimensión riesgo busca medir la sensación que tienen los trabajadores respecto a los retos que se les impone en el trabajo. Asimismo, está es una medida para impulsar retos organizados con el objetivo de conseguir los objetivos propuestos, por parte de la empresa.

La quinta dimensión Calidez, se puede inferir de que la dimensión tiene por objetivo recabar información sobre cómo perciben los trabajadores el ambiente de trabajo. Al respecto Echezuria & Rivas (2001) nombran la quinta dimensión de forma similar, más no igual: "Calor" y refieren que la dimensión pretende medir el sentir de los trabajadores sobre un posible ambiente de trabajo excelente y con adecuadas relaciones sociales.

La sexta dimensión es Apoyo, se puede inferir que la dimensión pretende medir el apoyo existente entre compañeros de trabajo. Al respecto, Acosta & Venegas, (2010) refiere que la dimensión apoyo busca medir la sensación de los trabajadores respecto a si existe el espíritu de apoyo de parte de los directores y trabajadores del equipo.

La séptima dimensión es Normas, se puede inferir que la dimensión busca medir la percepción y cuanto sabe el trabajador sobre las normas establecidas en su centro de trabajo, al respecto, Salcedo & Lozano (2015) nombran a séptima dimensión de manera similar, más no igual: "Estándares" y refiere que la dimensión pretende medir la impresión que tiene el trabajador respecto a los estándares de rendimiento que coloca la empresa.

La octava dimensión Conflicto, se puede inferir que la dimensión pretende analizar la percepción de los trabajadores en cuanto a los problemas internos surgidos en la empresa u organización. Al respecto, Villegas, M. (2018) refiere

que la dimensión Conflictos tiene por objetivo hallar la impresión que tienen los trabajadores con sus superiores, si logran oír las diferentes opiniones y el no temer afrontar el problema.

La novena y última dimensión es Identidad, se infiere que pretende medir cuan comprometido e identificado se encuentra el trabajador con la empresa u organización en la cual labora, al respecto Perez, M. (2012) refiere que la dimensión identidad pretende medir la pasión que un trabajador siente al pertenecer a la empresa y que es una pieza valiosa y fundamental en el equipo de trabajo.

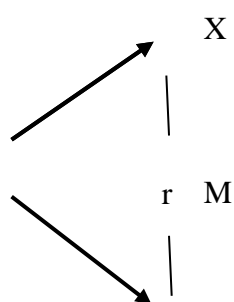
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En relación al nivel de investigación, el presente estudio corresponde al nivel básico, debido a que se ahondará en los fundamentos teóricos e incrementar nuevos conocimientos. Al respecto, Escudero, C., Cortez, L. (2018) refieren que la investigación básica, también es conocida como pura o teórica y está se basa en analizar solo los fundamentos teóricos, sin utilizar los aspectos prácticos. Además, la finalidad es proponer conocimientos nuevos o rectificar principios teóricos que ya existen y de esta manera aumentar los conocimientos científicos.

Diseño de investigación

Figura 1 Diseño de Investigación



Y dónde:

M= Representa la muestra perteneciente al personal de salud del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II (CMI SL II).

X= Representa la variable 1, liderazgo

Y= Representa la variable 2, clima organizacional

r = Representa la relación entre ambas.

El enfoque es cuantitativo, ya que se incluirá materiales que midan y comparen, a través de la estadística y matemática, usando la objetividad para lograr un conocimiento, usando la teoría y la medición (Palella, Martins, 2002). La investigación es de diseño no experimental, debido a que en la presente investigación el investigador no tiene el dominio absoluto de las variables independientes (Kerlinger, 2002).

El nivel de la investigación es correlacional, debido a que la investigación tiene por objetivo descubrir la relación o nivel de asociación que existe entre las dos variables presentadas, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014)

refieren que los estudios de nivel correlacional son aquellos en los que el investigador busca la relación entre dos variables, sin embargo, con frecuencia se ubican en los estudios correlacionales, tres, cuatro o incluso más variables.

Finalmente, el estudio es de corte transversal,

3.2 Variables y Operacionalización

Liderazgo:

Definición Conceptual:

La habilidad de una persona u organización para dirigir, dar opciones, propuestas y motivar al resto de compañeros para cumplir con objetivos comunes. (Molina, s.f).

Definición Operacional:

La variable Liderazgo se va a medir mediante el Test de Liderazgo de Kurt Lewin Dimensiones e indicadores:

La Variable Liderazgo presenta las siguientes dimensiones: Liderazgo Autoritario, Liderazgo Democrático y Liderazgo Laissez-Faire.

Escala de medición:

Dicotómica.

Clima Organizacional:

Definición Conceptual:

El cimiento que va a permitir el desarrollo y crecimiento de una organización y/o hospital, ya que esto permitirá promover los procesos, integración de grupos y las relaciones interpersonales (Ellegren, 2015).

Definición Operacional:

La variable Clima Organizacional será medida por medio del cuestionario de Litwing y Stringer

Dimensiones e indicadores:

La Variable Clima Organizacional cuenta con las dimensiones siguientes: Autonomía, Cohesión, Confianza, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación.

Escala de medición:

Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se comprende por población al total de elementos que conforman un lugar, y a su vez forman parte de un problema y cuentan con características similares (Sánchez y reyes, 2015). Para la presente investigación la población está compuesta por 213 laboradores del CMI SL II

3.3.2 Muestra

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{(0.05)^2(213-1) + Z^2 p(1-p)} = 138$$

3.3.3 Muestreo

El muestreo a aplicar a la presente investigación será: probabilístico accidente, debido a que en este tipo de estudio se permite recopilar cada uno de los casos que sean imprescindibles hasta conseguir la muestra determinada este completa. Asimismo, los participantes son elegidos de forma casual, ya que las personas con mayor alcance del investigador, serán con las que se trabaje, es decir, se busca incluir a todas las personas con mayor accesibilidad y que estas formen parte del total de la muestra final.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Alarcón (2008) indica que en un estudio investigativo se hace uso de la prueba por encuesta, debido a que está orientado a utilizar estrategias de forma aleatoria que permitan analizar muestras; aquí se selecciona a los participantes para un estudio a través de muestreos de distintos tipos. De igual manera Fidias (2012) menciona que el cuestionario es un subtipo de encuesta que se utiliza de manera escrita, a través de un instrumento que cuenta con un conjunto de

preguntas o ítems y que el encuestado es quien responde, por ello, se le cataloga como auto administrado, es decir, uno mismo es quien desarrolla prueba.

Instrumento

Ficha técnica

Nombre: Test de Liderazgo (TDL)

Autor: Kurt Lewin

Objetivo: Medir el estilo de liderazgo que tiene una persona, cogiendo como punto de inicio los pensamientos, creencias y el comportamiento que realiza y/u observa dentro del equipo de trabajo.

Aplicación: Individual y colectiva.

Edad de aplicación: Jóvenes y adultos.

El instrumento fue creado en base a los estudios experimentales de Kurt Lewin en 1939, debido a que él halló 3 tipos de liderazgo.

El instrumento consta de 33 preguntas con alternativa de respuesta de tipo dicotómica, debido a que existe solo 2 tipos de marcado: A (De acuerdo) y D (En desacuerdo). El instrumento evalúa tres tipos de liderazgo: Liderazgo autoritario, democrático y Laissez-Faire.

Instrumentos:

Ficha Técnica

Nombre: Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Autores: Litwin y Stringer.

Objetivo: Determinar la situación del clima organizacional en base a las dimensiones de: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad.

Aplicación: Individual o Colectiva.

Edad de aplicación: Jóvenes y adultos.

Tiempo de duración: Aprox. 20 min.

Validez

La validez se comprende como el proceso por el cual nos permitirá verificar a través de la estadística si cada reactivo o ítem del instrumento mide la variable por la cual fue constituida (Sanchez, et. al, 2018). La validación del presente estudio se realizó a través de 4 jueces expertos, dando como resultado un 100% de puntaje para cada ítem.

Confiabilidad.

La confiabilidad se comprende como el grado de confianza que se le brinda a una muestra, a través de los datos recopilados, este procedimiento nos permitirá indicar el nivel en el que la aplicación reiterativa del instrumento produzca el mismo resultado (Santos, 2017). En el presente estudio, se determinó un valor de confiabilidad $>.70$ para cada cuestionario y para la investigación en general.

3.5 Procedimientos

En principio para la recopilación de datos, se comenzó eligiendo los instrumentos a utilizar, luego como segundo paso se procederá a llenarlos en el formulario de google para su posterior desarrollo de la muestra a aplicar. Posterior a ello se revisará y contrastará si se logró alcanzar la muestra propuesta para su posterior análisis de datos estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

En esta investigación, se analizó la validez basada en el contenido por medio del criterio de jueces expertos (03 en total) y se procesarán los datos a través del coeficiente V de Aiken, que para Escurra (1988) la prueba de validez basada en el contenido debe obtener un porcentaje \leq a $.80$, asimismo, para determinar la correlación, se realizará los análisis de Prueba de Normalidad, por medio del estadístico: KOLMOGOROV-SMIRNOV y SHAPIRO-WILK; asimismo se hará uso del Coeficiente de correlación de Pearson o en su defecto el Coeficiente de correlación de Spearman.

Asimismo, se determinó la confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, donde Mejía (2008), refiere que para aceptar un valor adecuado y veraz de confiabilidad, este debe ser mayor a $.66$.

La presente investigación se alinea a un enfoque cuantitativo, debido a que se sustenta en la recolección de datos, por ello, después de la aplicación, se procederá a eliminar las encuestas que no cumplan con las condiciones establecidas. Al finalizar el procedimiento se utilizarán los siguientes programas para el procesamiento de datos estadísticos: Microsoft Excel, con el objetivo de crear la base de datos con todas las encuestas conseguidas, posterior a ello se exportará la base de datos en Excel al programa estadístico IBM SPSS Statistic 25.

3.7 Aspectos éticos

Toda investigación debe tener normas, parámetros que cumplir, para ello fueron designados los Aspectos éticos en la presente investigación, dentro de ellos se tiene: La Declaración de Helsinki, la cual fue adaptada en la asamblea mundial de salud en el año 1964. En el mencionado documento prima y ayuda a regular todas las investigaciones que se dan a las personas. (Mazini, 2000).

Asimismo, la Asociación médica mundial (2013) refiere que existen 2 principios, el principio 24 y 25, el primero consiste en la privacidad y confidencialidad, en ella ; el segundo principio tiene que ver con el consentimiento informado, refiriendo que todos los participantes deben ser partícipes de la investigación de manera voluntaria y libre. Los 2 principios antes mencionados serán aplicados en el trabajo, debido a que los datos obtenidos serán utilizados única y exclusivamente para el procesamiento de datos, además, las encuestas son llenadas de manera anónima.

Asimismo, el Código de Ética profesional del Psicólogo (2017) en sus artículos 22 y 25, mencionan que debe existir acuerdos claros y justos entre el participante e investigador, asimismo se debe de proteger la información brindada.

En síntesis, todos los principios éticos mencionados anteriormente serán aplicados y sustentados en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1) ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

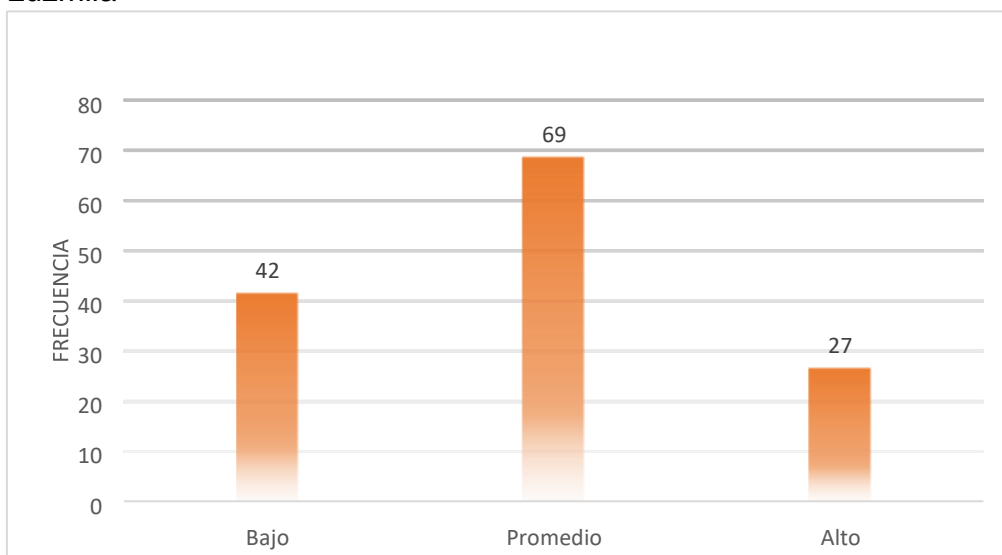
a) Resultados descriptivos obtenidos de la variable Liderazgo

Tabla 1. Nivel de liderazgo ejercido en el CMI SL II

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	30.4
Promedio	69	50.0
Alto	27	19.6
Total	138	100.0

Nota: Datos recopilados del personal que labora en el CMI SL II.

Figura 1. Nivel de liderazgo ejercido en el Centro Materno Infantil Santa Luzmila



Nota: La figura demuestra el nivel del liderazgo

Fuente: Autoría propia

Interpretación:

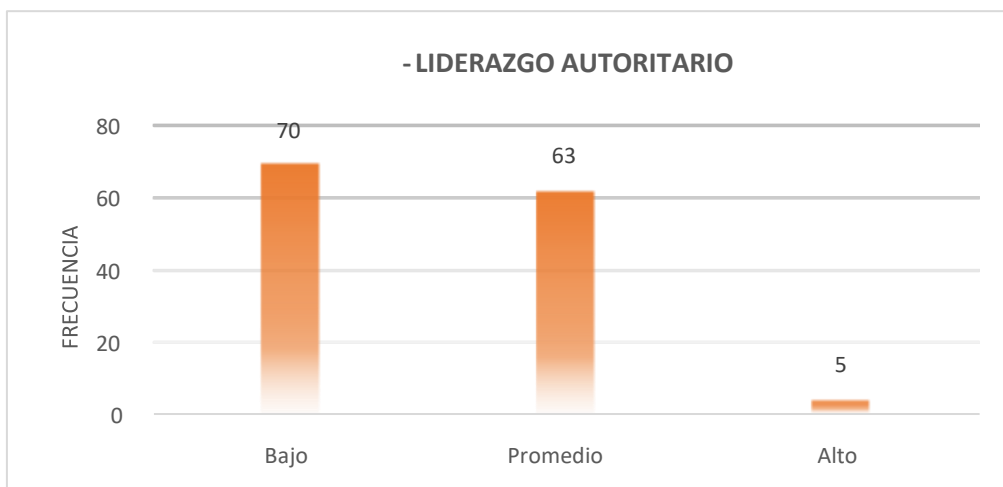
En la tabla y figura 1 se evidencia que 50% de los encuestados considerada que existe un liderazgo de nivel promedio, seguido por un 30% que considera que el liderazgo es bajo, finalmente un 19.6% considera que el liderazgo es alto.

Tabla 2. Nivel de liderazgo Autoritario ejercido en el CMI SL II

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	70	50.7
Promedio	63	45.7
Alto	5	3.6
Total	138	100.0

Nota: Datos recopilados del personal que labora en el CMI SL II.

Figura 2. Nivel de liderazgo autoritario ejercido en el CMI SL II



Nota: La figura demuestra el nivel del liderazgo autoritario ejercido.

Fuente: Autoría propia

Interpretación:

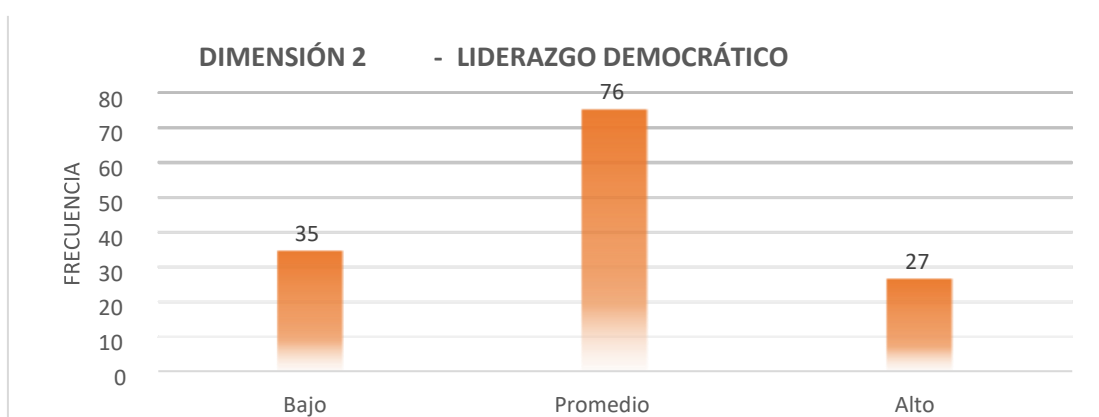
En la tabla y figura 2 se evidencia que el mayor porcentaje del nivel es de 50.7%, el cual corresponde al nivel bajo, es decir, el 50.7% de los encuestados considera que el liderazgo autoritario en el CMI SL II es bajo, seguido por el 45.7%, el cual considera que es promedio, finalmente un 3.6% considera un nivel alto.

Tabla 3. Nivel de liderazgo Democrático ejercido en el CMI SL II

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	25.4
Promedio	76	55.1
Alto	27	19.6
Total	138	100.0

Nota: Datos recopilados del personal que labora en el CMI SL II.

Figura 3. Nivel de liderazgo Democrático ejercido en el CMI SL II



Nota: La figura demuestra el nivel del liderazgo democrático ejercido.

Fuente: Autoría propia

Interpretación:

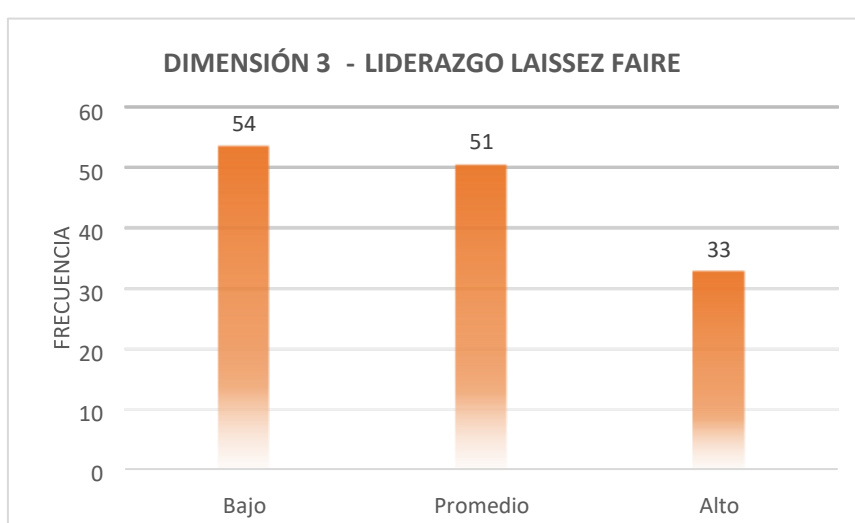
En la tabla y figura 3 se evidencia que el mayor porcentaje del nivel es de 55.1%, el cual corresponde al nivel promedio, es decir, el 55.1% de los encuestados considera que el liderazgo democrático en el CMI SL II es promedio, seguido por el 25.4%, el cual considera que es bajo, finalmente un 19.6% considera un nivel alto.

Tabla 4. Nivel de liderazgo Laissez Faire ejercido en el CMI SL II

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	54	39.1
Promedio	51	37.0
Alto	33	23.9
Total	138	100.0

Nota: Datos recopilados del personal que labora en el CMI SL II.

Figura 4. Nivel de liderazgo Laissez Faire ejercido en el CMI SL II



Nota: La figura demuestra el nivel del liderazgo Laissez Faire ejercido.

Fuente: Autoría propia

Interpretación:

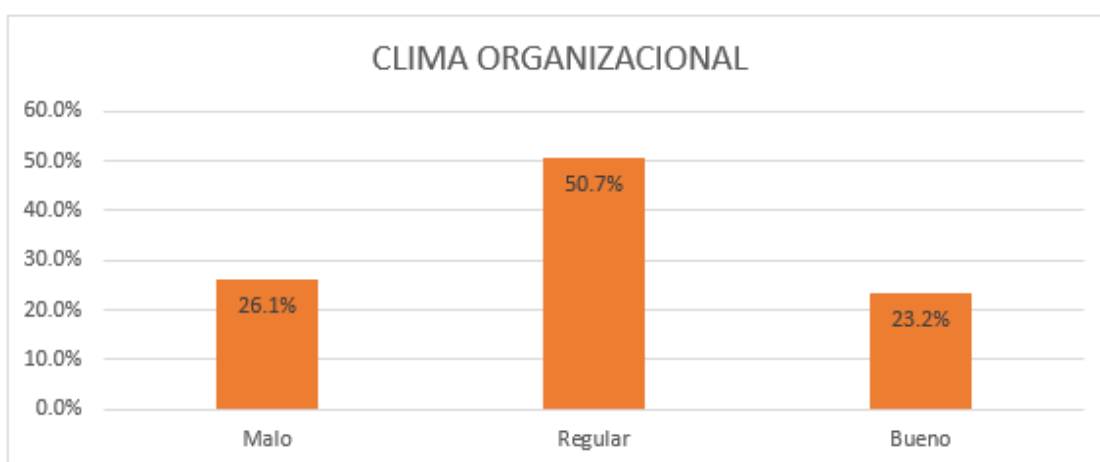
En la tabla y figura 4 se evidencia que el mayor porcentaje del nivel es de 39.1%, el cual corresponde al nivel Bajo, es decir, el 39.1% de los encuestados considera que el liderazgo Laissez Faire en el CMI SL II es Bajo, seguido por el 37%, el cual considera que es Promedio, finalmente un 23.9% considera un nivel alto.

Tabla 5. Nivel de Clima Organizacional existente en el CMI SL II

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	36	26.1
Regular	70	50.7
Bueno	32	23.2
Total	138	100.0

Nota: Datos recopilados del personal que labora en el CMI SL II.

Figura 5. Nivel de Clima Organizacional ejercido en el CMI SL II



Nota: La figura demuestra el grado de clima organizacional existente

Fuente: Autoría propia

Interpretación:

En la tabla y figura 5 se evidencia que el mayor porcentaje del nivel es de 50.7%, el cual corresponde al nivel Promedio, es decir, el 50.7% de los encuestados considera que el Clima Organizacional en el CMI SL II es Regular, seguido por el 26.1%, el cual considera que es Malo, finalmente un 23.2% considera un nivel Bueno.

4.2) ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 6. Prueba de Normalidad de los puntajes

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 LA	,190	138	,000
Dimensión 2 LD	,268	138	,000
Dimensión 3 LL	,182	138	,000
Variable Liderazgo	,183	138	,000
Dimensión 1 Clima Organizacional	,131	138	,000
Dimensión 2 Clima Organizacional	,153	138	,000
Dimensión 3 Clima Organizacional	,155	138	,000
Dimensión 4 Clima Organizacional	,128	138	,000
Dimensión 5 Clima Organizacional	,159	138	,000
Dimensión 6 Clima Organizacional	,146	138	,000
Dimensión 7 Clima Organizacional	,128	138	,000
Dimensión 8 Clima Organizacional	,172	138	,000
Dimensión 9 Clima Organizacional	,145	138	,000
Variable Clima Organizacional	,060	138	,200*

Nota: Datos recopilados a través del análisis estadístico del programa SPSS.

En la tabla 6 se evidencia que los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Komogorov-Smirnov. Se observa que la variable Liderazgo (L) presenta un valor $p=0.000$ (<0.05), estos valores se interpretan como que no existe una distribución Normal. Por otro lado, la Variable Clima Organizacional (CO) presenta un valor $p=.200$, esto refleja que los puntajes de la variable Clima Organizacional tienen una distribución normal, a pesar de ello, tanto las dimensiones de la variable L, como la de CO presentan un valor $p=0.000$ (<0.05), es decir, no tienen una distribución normal.

Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación, el cual es determinar la correlación entre la variable Liderazgo y Clima Organizacional, la prueba se llevó a cabo a través del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, dado los valores encontrados a través de la prueba de normalidad de KolmogorovSmirnov.

Hipótesis General:

H₀: No existe relación significativa entre el L y CO del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el L y CO del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

Tabla 7. Correlación entre el L y CO del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

			Liderazgo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	L	Coeficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	138	138
	CO	Coeficiente de correlación	,259**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	138	138

Nota: Datos recopilados a través del análisis estadístico del programa SPSS.

En la tabla 7 se nota que el Coeficiente de Correlación de Spearman es .259, esto indica relación directa y débil (Haldun, 2018) entre las variables; sin embargo, p-valor= 0.002 es menor a 0.01; por ende, se rechaza la hipótesis nula; entonces se afirma la hipótesis alterna, que indica que existe relación significativa entre el L y CO del CMII SL II, distrito de Comas 2022.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo autoritario y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo autoritario y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

Tabla 8. Correlación entre el Liderazgo Autoritario y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

		D1L	TOTALD2
Rho de Spearman	D1L	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,104
		N	,225
		N	138
		N	138
TOTALD2	TOTALD2	Coeficiente de correlación	,104
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,225
		N	138
		N	138

Nota: Datos recopilados a través del análisis estadístico del programa SPSS.

En la tabla 8 se nota que el Coeficiente de Correlación de Spearman es .104, un valor de sig.: .225, el cual es $>.05$, por ende, se contrasta y se afirma la hipótesis nula, determinando así que no existe correlación significativa entre la variable Liderazgo Autoritario y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo Democrático y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Democrático y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

Tabla 9. Correlación entre el Liderazgo Democrático y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

		D2L	TOTALD2	
Rho de Spearman	D2L	Coeficiente de correlación	1,000	,075
		Sig. (bilateral)	.	,382
		N	138	138
TOTALD2	TOTALD2	Coeficiente de correlación	,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,382	.
		N	138	138

Nota: Datos recopilados a través del análisis estadístico del programa SPSS.

En la tabla 9 se nota que el Coeficiente de Correlación de Spearman es .075, un valor de sig.: .382, el cual es $>.05$, por ende, se contrasta y se afirma la hipótesis nula, determinando así que no existe correlación significativa entre la variable Liderazgo Democrático y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

Tabla 10. Correlación entre el Liderazgo Laissez Faire y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022.

			D3L	TOTALD2
Rho de Spearman	D3L	Coeficiente de correlación	1,000	,249**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	138	138
	TOTALD2	Coeficiente de correlación	,249**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	138	138

Nota: Datos recopilados a través del análisis estadístico del programa SPSS.

En la tabla 10 se nota que el Coeficiente de Correlación de Spearman es .249, un valor de sig.: .003, el cual es $<.05$ por ende, se contrasta y se afirma la hipótesis alternativa, determinando así una correlación significativa débil entre la variable Liderazgo Laissez Faire y Clima Organizacional del CMI SL II, distrito de Comas 2022 (Akoglu, 2018).

V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo del presente estudio, se respondieron las preguntas de investigación a través de los objetivos planteados, estos están sustentados a través de las cifras presentadas en la realidad problemática, como también justificado en la justificación teórica, metodológica, práctica y social. Asimismo, se logró cumplir y determinar los objetivos planteados.

Habiendo realizado el análisis de los resultados, se determinó que un 50% de los trabajadores consideran que el Liderazgo en el CMI SL II se encuentra en un nivel Promedio, mientras un 30.4% considera que se encuentra en un nivel bajo, finalmente el 19.6% de los encuestados, considera un nivel Alto. Asimismo, comparando las tres dimensiones del Liderazgo, las cuáles son: Liderazgo Autoritario, Democrático y Laissez Faire, se determinó que el Liderazgo Democrático es el que obtuvo un mayor porcentaje, el cual fue de 55.1% para el nivel promedio, demostrando así que los trabajadores consideran que el Liderazgo Democrático es el que se utiliza en el CMI SL II en un nivel Promedio. Por otro lado, en cumplimiento del objetivo general de la presente investigación, se determinó que existe una correlación significativa entre la variable L y CO, con un valor de .259.

Respecto al objetivo general, se cumplió a través del análisis de los datos, los cuáles dieron como resultado: el rechazo de la hipótesis nula y la afirmación de la hipótesis alternativa, determinando así la relación significativa entre las dos variables en estudio, las cuáles son: Liderazgo y Clima Organizacional en el CMI SL II, distrito de Comas, 2022.

Respecto al objetivo específico número 1, se cumplió, encontrándose un resultado negativo, es decir se afirma la hipótesis nula y se niega la hipótesis alternativa, debido a que el valor $p > .05$, determinando así que no existe correlación significativa entre la primera dimensión de la variable Liderazgo, la cual es Liderazgo Autoritario con el Clima Organizacional en el CMI SL II, distrito de Comas, 2022. Estos resultados y/o datos estadísticos se pueden interpretar

de la siguiente manera: el personal de salud considera que ejercer autoridad en el Centro no incrementará el Clima Organizacional.

Respecto al objetivo específico número 2, se cumplió, encontrándose también un resultado negativo, es decir se afirma la hipótesis nula y se niega la hipótesis alternativa, debido a que el valor $p > .05$, determinando así que no existe correlación significativa entre la segunda dimensión de la variable Liderazgo, la cual es Liderazgo Democrático con el Clima Organizacional en el CMI SL II, distrito de Comas, 2022. Estos resultados y/o datos estadísticos se pueden interpretar de la siguiente manera: el personal de salud considera que prefiere no involucrarse en temas que competan al centro y su desarrollo, y que solo van a cumplir con su laburo, algo que es una realidad en la actualidad en el sector público, no solo en el sector salud.

Respecto al objetivo específico número 3, se cumplió, encontrándose también un resultado positivo, es decir se afirma la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula, debido a que el valor $p < .05$, determinando así que existe correlación significativa entre la tercera dimensión de la variable Liderazgo, la cual es Liderazgo Laissez Faire con el Clima Organizacional en el CMI SL II, distrito de Comas, 2022. Estos resultados y/o datos estadísticos se pueden interpretar de la siguiente manera: el personal de salud considera que el que le den libertad y menos reglas o filtros sería lo más adecuado, esta situación es una realidad contrastada con muchos pacientes en general, los cuáles en su mayoría mencionan que gran parte del personal de salud, muchas veces ingresa tarde, no sigue un patrón o modelo de atención.

Similares resultados se observa en la investigación de Prieto, Contreras y Espinoza (2020) en su investigación en Colombia, obtuvieron resultados positivos de correlación, los cuáles fueron: el liderazgo guarda relación con el comportamiento innovador de los trabajadores, es decir el liderazgo fomenta un adecuado comportamiento en el trabajador y por ende el clima organizacional presentará una adecuada mejora y será bien vista y valorada.

Asimismo, Berridge, Lima, Schwartz, Bishop y Miller (2020) en su investigación en EE.UU, obtuvieron como resultado de su investigación una correlación positiva entre la retención de empleados y el liderazgo, determinando así que si el nivel de liderazgo es mayor, existirá una probabilidad mayor de retención de empleados, y esto conllevaría a mejorar el ambiente o clima laboral, debido a que son empleados que tienen una marca o sello en la empresa y motivan al resto de compañeros.

De igual manera, Boganoglu (2020) en su investigación desarrollada en España, determinó que el liderazgo y el empoderamiento del empleado guardan correlación y que estos influyen en un adecuado comportamiento organizacional. Asimismo, Muhamad, Zhang y Abdul (2019) en su investigación en Pakistan, determinaron que el liderazgo genera un impacto positivo en el comportamiento del trabajador y por ende en el comportamiento de la organización. También Zhang, Song, Wang, Guangjian (2018) en su investigación en China, determinaron que para que existe un comportamiento organizacional adecuado, debe existir un liderazgo auténtico.

Asimismo, Capuñay (2019) determinó en su investigación una correlación de Pearson entre el Liderazgo y Clima Organizacional con un valor de 0.862, concluyendo así que el liderazgo mantiene una asociación positiva con el clima Organizacional.

Del mismo modo, Castillo, et al. (2019) logró determinar una correlación positiva y significativa entre el liderazgo y clima organizacional, con un valor del 5%. Este resultado se contrasta con el de Castro y Chávez (2017), quienes determinaron en su investigación una correlación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral con valores $r=.841$ y $p= 0.01$.

Por otro lado, existen investigaciones con resultados y conclusiones opuestas a la de la presente investigación, entre ellas se tiene la investigación de Cajja (2021), quien en su investigación determinó que la relación entre Liderazgo y Clima organizacional es independiente. Al igual que la investigación de Salazar

(2019), quien determinó en su investigación que la correlación entre el liderazgo autocrático y clima organizacional, es inversa negativa.

De igual manera, en la investigación de Ramirez (2017), quien determinó a través de sus resultados que el clima organizacional solo guarda relación significativa e inversa negativa con el liderazgo permisivo.

Cabe mencionar que durante la investigación, hubieron dificultades, como la recopilación de los datos, ello debido a la premura del tiempo en la recolección de los mismos, así como también en la búsqueda de antecedentes, teorías y enfoques conceptuales de ambas variables.

Finalmente, el presente estudio tuvo un desarrollo óptimo y con adecuados índices de validez y fiabilidad, como también presenta una relevancia importante, debido a que muestra el reflejo del como se encuentra el sector salud en muchas ocasiones tan señalado y menospreciado. El presente estudio muestra claras evidencias de que es necesario impulsar el liderazgo, no solo en el Centro en estudio, sino en cada entidad del Ministerio de Salud, a fin de mejorar e incentivar al personal de salud a una mejora en el desempeño de su labor, como también, a mejorar su estado emocional, a través de un adecuado clima laboral u organizacional. Todo esto repercutirá de buena forma o manera en el trato al paciente y con ello también su mejoría en el estado de salud, ya que como en el marco teórico se muestran las teorías y enfoques conceptuales, un buen trato del personal, el cual tiene un buen clima organizacional, influirá en el buen estado de salud del paciente.

VI. CONCLUSIONES

1. En cumplimiento con el objetivo general, se concluye que existe correlación directa, débil y significativa entre Liderazgo y Clima Organizacional en el CMI SL II, distrito de Comas 2022 ($r=0.259$, $p=0.002$).
2. En cumplimiento con el objetivo específico n° 1, se concluye que no existe correlación significativa entre la dimensión 1 de la variable Liderazgo (Liderazgo Autoritario) y el Clima Organizacional el CMI SL II, distrito de Comas 2022 ($r=0.104$, $p=.225$).
3. En cumplimiento con el objetivo específico n° 2, se concluye que no existe correlación significativa entre la dimensión 2 de la variable Liderazgo (Liderazgo Democrático) y el Clima Organizacional el CMI SL II, distrito de Comas 2022 ($r=0.075$, $p=.382$).
4. En cumplimiento con el objetivo específico n° 3, se concluye que existe correlación significativa débil entre la dimensión 3 de la variable Liderazgo (Liderazgo Laissez Faire) y el Clima Organizacional el CMI SL II, distrito de Comas 2022 ($r=0.249$, $p=.003$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Dentro de un proyecto tan importante y relevante, como lo fue éste. Siempre es debido ir en la búsqueda de la mejora constante del mismo, por ende, se recomienda a futuros tesisas muestren interés en las variables en estudio, aplicando nuevas metodologías, teorías, a fin de determinar la correcta correlación entre las variables: L y CO
2. Se recomienda continuar investigaciones avalados en distintos modelos teóricos y distintos instrumentos de medición a fin de determinar en un futuro la correlación o no correlación de las variables Liderazgo y Clima Organizacional.
3. Se recomienda aplicar talleres, programas en el CMI SL II, a fin de difundir e infundir el liderazgo en la organización, para mejorar el clima organizacional.

REFERENCIAS

- Acosta, B., Venegas, C. (2010) CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CERVECERA: UN ESTUDIO EXPLORATORIO. *Revisa IPPSI*, Vol. 13.
- Akoglu, (2018) User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine* 18. 91-93
- Alegre, T., Sánchez, R., Saavedra, E., Alfaro, C. (2021) Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic. *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*. Volume 40, Issue 5.
- Baiza, A. (2019) RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL CLIENTE INTERNO CON LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EXTERNO EN EL SERVICIO BRINDADO POR LOS BALCONES DE SERVICIOS CIUDADANOS DEL MUNICIPIO METROPOLITANO DE QUITO, ADMINISTRACIÓN ZONAL MANUELA SÁNEZ. [Tesis para optar el Grado Académico de Magister]. Escuela Politécnica Nacional. Ecuador.
- Beltran, D. (2018) Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Electro Instalaciones A&A y una propuesta de plan de mejora. [Tesis para optar el Grado Académico de Licenciado]. Universidad del Azuay. Ecuador.
- Berridge, C., Lima, J., Schwartz, M., Bishop, C., & Miller, S. (2020). Liderazgo, empoderamiento del personal y retención de asistentes de enfermería: hallazgos de una encuesta de hogares de ancianos de EE.UU. *Revista de la Asociación Estadunidense de Directores Médicos*, 21 (9) 1254-1259. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2020.01.109>
- Cantalapiedra, E. (2015) Herramientas para desarrollar un Liderazgo Integral. <https://cretiabusiness.com/herramientas-para-desarrollar-un-liderazgointegral/>
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1351.

Castro, C., Chávez, L. (2017) *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones-San Martín.*

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2760>

Capuñay, M. (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_DY_DE_18-2_13_TI%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Carvajal, A. (2002) TEORÍAS Y MODELOS: FORMAS DE REPRESENTACIÓN DE LA REALIDAD. <https://www.redalyc.org/pdf/166/16612103.pdf>

Cervera Cajo, L. E. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2365>

Chhotray, S., Sivertsson, O., & Tell, J. (2018). Los roles del liderazgo, la visión y el empoderamiento en las empresas globales nacidas. *Revista de emprendimiento internacional*, 20 (16) 38-57.

<https://doi.org/10.1007/s10843017-0201-8>

Cobanoglu, N. (2020). La relación entre el liderazgo compartido y el empoderamiento de los empleados e innovación en las escuelas primarias. un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista europea de investigación educativa*, 8 (4) 327-339.

<https://www.eu-jer.com/the-relationshipbetweenshared-leadership-employee-empowerment-and-innovativeness-inprimaryschools-a-structural-equation-modeling>

Contreras, B., Matheson, P. (1984) UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL: CUESTIONARIO DE LITWIN Y STRINGER. *Revista de trabajo social.*

Elgrogen, U. (2015) FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD.

http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf

- Echezuria & Rivas (2001) Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer.
<https://toaz.info/doc-view>
- Escudero, C., Cortez, L. (2018) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. *Ediciones UTMACH, vol. 1.*
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal, 2(4)*
- Fuentes, E. (2020) *LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE O LIDERAZGO DELEGATIVO. CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS.*
<https://liderexponencial.es/liderazgo-laissez-faire-o-liderazgo-delegativocaracteristicas-ventajas-y-desventajas/>
- Gestión (2015) <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgoimpacta-70-clima-organizacional-94108-noticia/>
- Goncalves, A. (2005). Dimensiones del clima organizacional. Extraído en 2013 desde:
<http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.
- Hernández, Fernández & Baptista (2014) Metodología de la Investigación. *Interamericana editores. Vol. 6.*
- Herrera Román, A. K., & Ruiz Tapia, E. F. (2017). Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7060?locale=es>
- Lewin, K. (1951) Field theory in social science. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science.*
- Molina, J. (s.f) Liderazgo en servicios Para una mejor Salud.
http://tie.inspvirtual.mx/recursos/ciclo_videoconferencias/vci_anteriores/10/03-Dr-Molina.pdf
- Moya, J. (2014) Centro de Atención Materno Infantil: la flexibilidad espacial para la adecuación de nuevos usos en los espacios terapéuticos. UPC-Institucional. Lima, Perú

Muhammad, S., Zhang, J., & Abdul, W. (2019). Impacto del liderazgo empresarial en los empleados comportamiento innovador: papel mediador del empoderamiento psicológico. ICMSS, 4 (2) 223-229.

<https://doi.org/10.1145/3312662.3312701>

OMS (2020). Situación de la enfermería en el mundo.

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/275055/A70_50Add1sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orellana, B. J. S., & Portalanza, C. A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de negocios, 5(11), 117-125.

Perez, M. (2012) ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO MÉDICO DE CARACAS A TRAVÉS DE LAS DIMENSIONES POSTULADAS POR LITWIN Y STRINGER. [Tesis para optar el Grado de Especialista en Desarrollo Organizacional]. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

Prieto, M., Contreras, F., & Espinosa, J. (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en el personal administrativo de una institución educativa. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 16 (1) 25-35.

<https://doi.org/10.15332/22563067.5540>

Ramirez, Y. (2017) ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA BANCARIA DEL ESTADO CON AGENCIAS EN LIMA.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1505/YVRAM%C3%8DR EZO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, M. (2019) Estilos de Liderazgo gerencial y clima organizacional en

Essac Perú: Propuesta de valor.

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2760/M_ADM_T030_072_06628_M%20%20%20SALAZAR%20ZAPATER%20MARIO%20RAFAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salcedo, S. & Lozano, Y. (2015) ANÁLISIS DE LOS FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL APLICANDO EL MODELO DE LITWIN Y STINGER EN DOS SUCURSALES DE DAVIVIENDA

EN CARTAGENA DURANTE 2014. [Tesis para optar el Grado Académico de Licenciado]. Universidad de Cartagena. Colombia.

Sánchez A, Regla, I., Pérez, A., G, Y.. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. ACIMED, 7(2), 132-135. Recuperado en 08 de agosto de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494351999000200008&lng=es&tlng=es.

Santos, G. (2017) *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Torres, Y. (2022) *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/omsoficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

Vargas, P & Chávez, E. (2019). Clima Laboral: ¿Qué impacto tiene en las empresas?. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/climalaboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>

Villegas, M. (2018) ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN MODELO DE LITWIN Y STRINGER EN EL COLEGIO ABC SCHOOL, Y LAS PROPUESTAS DE MEJORA. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

Zhang, J., Song, L., Wang, Y., & Guangjian, L. (2018). How authentic leadership influences employee proactivity: the sequential mediating effects of psychological empowerment and core self-evaluations and the moderating role of employee political skill. *Frontiers of Business Research in China* 12 (5) 1-21. <https://doi.org/10.1186/s11782-018-0026-x>

ANEXOS

Anexo 1.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES PARA UN DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS
Liderazgo	Molina (s.f) define a el liderazgo como: la habilidad de una persona u organización para dirigir, dar opciones, propuestas y motivar al resto de compañeros para cumplir con objetivos comunes.	La variable Liderazgo se va a medir mediante el cuestionario CELID-A	Liderazgo Autoritario	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28,31
			Liderazgo Democrático	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32
			Liderazgo Laissez-faire	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33
Clima Organizacional	Elgegren (2015) define al Clima Organizacional como el cimiento que va a permitir el desarrollo y crecimiento de una organización y/u hospital, ya que esto permitirá promover los pceosos, integración de grupos y las relaciones interpersonales	La variable Clima Organizacional se va a medir mediante el cuestionario de Litwing y Stringer	Autonomía	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,
			Cohesión	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
			Confianza	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
			Apoyo	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
			Reconocimiento	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37,38,
			Equidad	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

Anexo 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores										
Problema principal Pp ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y clima organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito Comas-2022?	Objetivo general Og. Determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas-2022.	Hipótesis general Hg . Existe relación entre el Liderazgo y Clima Organizacional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, distrito de Comas-2022	Variable 1: Liderazgo										
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos						
			Liderazgo Autoritario	-Altruismo - Apoyo -Esfuerzo	1,4,7,10,13,1 6,19,22,25,28 ,31	De acuerdo=A En Desacuerdo= D	Bajo Medio Alto						
			Liderazgo Democrático	-Órdenes -Libertad	2,5,8,11,14,1 7,20,23,26,29 ,32								
Liderazgo Laissez Faire		3,6,9,12,15,1 8,21,24,27,30 ,33											
Problemas específicos P1 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y clima organizacional? P2 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y clima organizacional? P3 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo Laissez Faire y clima organizacional?			Objetivos específicos O1 , Determinar la relación entre el liderazgo autoritario y clima organizacional O2. Determinar la relación entre el liderazgo democrático y clima organizacional O3 Determinar la relación entre el liderazgo Laissez Faire y clima organizacional			Hipótesis específicos H1. : Existe relación entre el liderazgo autoritario y Clima Organizacional. H2 Existe relación entre el liderazgo democrático y Clima Organizacional. H3 Existe relación entre el liderazgo Laissez Faire y Clima Organizacional.			Variable 2: Clima Organizacional				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos						
			Autonomía	-Ofrecimiento -Sacidad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,	Muy en Desacuerdo=1	Mala Regular Buena						
			Cohesión	-Acceso	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	En Desacuerdo=2 De acuerdo=3							
			Confianza	-Valor -Seguridad	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Muy de acuerdo=4							
			Apoyo		24, 25, 26, 27, 28, 29, 30								
			Reconocimiento		31, 32, 33, 34, 35, 36, 37,38								
			Equidad		39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46								

Anexo 3: Encuesta Liderazgo

TEST DE LIDERAZGO (Kurt Lewin)

Lea los siguientes enunciados y marque **A** si está de acuerdo, y **D** si está en desacuerdo.

		A	D
1	Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.		
2	Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.		
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.		
4	Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.		
5	Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.		
6	Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.		
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.		

8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.		
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da a un problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.		
10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo.		
11	Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.		
12	El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
13	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.		
14	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.		
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.		
16	En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.		

17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados.		
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
20	Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.		
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.		
22	Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.		
23	Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos.		
24	Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.		
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato.		
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.		

27	Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.		
28	Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.		
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.		
30	Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		
31	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.		
32	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.		
33	El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.		

Resultados

En el cuadro que sigue marque con un círculo las preguntas que contestó "de acuerdo" y sume el número de círculos de cada columna.

ESTILO AUTORITARIO	ESTILO DEMOCRÁTICO	ESTILO LAISSEZ FAIRE
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33
Total:	Total:	Total:

Interpretación de las puntuaciones por columnas:

Entre 0 y 3 círculos	Bajo predominio del estilo
Entre 4 y 7 círculos	Predominio medio del estilo

Entre 8 y 11 círculos	Alto predominio del estilo
-----------------------	----------------------------

Anexo 4 Encuesta Clima Organizacional

PRIMER PASO

Se recibió a las personas con un grato saludo en la recepción de consulado

Hola muy buenos días bienvenidos de nuevo al Consulado General Central de Colombia en Madrid.

Acto seguido el moderador pasó a llevar a las personas a la sala de juntas del consulado para ubicarlas y dar explicación de la actividad que se iba a realizar continuación.

El motivo de esta reunión es para evaluar y discutir diferentes aspectos del consulado, los cuales podrán ayudar a tener un concepto de la opinión que tiene los usuarios acerca de este.

SEGUNDO PASO

En la sala de juntas se le entrego a cada uno de los usuarios una hoja y un lápiz para que pudieran escribir las respuestas del cuestionario que el moderador entrego.

Para romper el hielo y fomentar la participación del grupo, el Moderador empezó por hacer preguntas personales como nombre, en donde residen, hace cuanto se encuentran en España, etc., preguntas para ganar la confianza de los encuestados.

TERCER PASO

Se dio inicio a la actividad y se le pide a los participantes que contesten el cuestionario junto con el moderador vaya preguntando. Para cada pregunta se dio un tiempo aproximado de 5 minutos, en los cuales los participantes podían responder en el cuestionario y hacer discusión de la pregunta.

CUARTO PASO

Al finalizar la actividad, el moderador recoge los cuestionarios y agradece a los participantes.

Gracias por participar en esta actividad su opinión es de gran valor.

CUESTIONARIO DE (Litwin & Stringer, 1968)

ESTRUCTURA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. En esta organización las tareas están claramente definidas.				
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.				
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.				
4. Conozco claramente las políticas de esta organización.				
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.				
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo.				
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
RECOMPENSA				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21. En esta organización hay muchísima crítica.				
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23. Cuando cometo un error me sancionan.				
DESAFIOS				
24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la				
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
RELACIONES				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.				
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
33. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
COOPERACION				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35. a dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.				
38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
39. Me siento orgulloso de mi desempeño.				
ESTANDARES				
40. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				
41. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
44. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
CONFLICTO				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
46. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
IDENTIDAD				
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.				
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

Anexo 5: Criterio de Jueces

Juez 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: GHILDA XIOMARA JULCA SOTELO-

DNI: 72112351

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

INSTITUCION	ESPECIALIDAD	PERIODO FORMATIVO
UCV	MAGISTER EN GESTION PUBLICA	1 Y MEDIO
UCV	ABOGADA	2 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
ASISTENTE	ILUM S.A.	6 MESES	REVISION Y REDACCION DE DOCUMENTOS
APOYO ADMINISTRATIVO	OSCE	6 MESES	REVISION Y REDACCION DE DOCUMENTOS
ANALISTA	CONTRALORIA	8 MESES	REVISION DE CONTRATOS

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: 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.

14 de julio del 2022

Firma del Experto validador
Especialidad

Juez 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mercedes Stephany Sierralta Porras

DNI: 46549492

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

INSTITUCION	ESPECIALIDAD	PERIODO FORMATIVO
01 UCV	Magister en Gestión Pública	2 años y medio

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

INSTITUCION	CARGO	LUGAR	PERIODO LABORAL	FUNCIONES
01 MINISTERIO DE CULTURA	ARQUITECTA ESPECIALISTA	SAN BORJA - LIMA	4 AÑOS	INSPECCION Y ELABORACION DE INFORMES TECNICOS DE INMUEBLES PERTENECIENTES AL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACION EVALUACIONES PARA IMPLEMENTACION Y MEJORAMIENTO DE NORMATIVAS

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: 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.

14 de Julio del 2022

Firma del Experto validador
Mercedes Stephany Sierralta Porras
Arquitecta
CAP 18609

Juez 3

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carolina Rivas Cordero DNI: 08419449

Especialidad del validador: Lc. Administración de Empresas ORCID: 0000-0003-4193-9735

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

04 de 07 del 2022



Firma del Experto validador
Especialidad

Anexo 6: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
CME Santa Lucrecia	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Hernán Navarro Caycho	
Nombres y Apellidos	DNI:
Karla Jene Rojas	410677588

Consentimiento:


De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENRO MATERNO INFANTIL SANTA LUCRECIA II, DISTRITO DE COMAS, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
DIEGO ALONSO ZARZ LAZARO	72905536

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

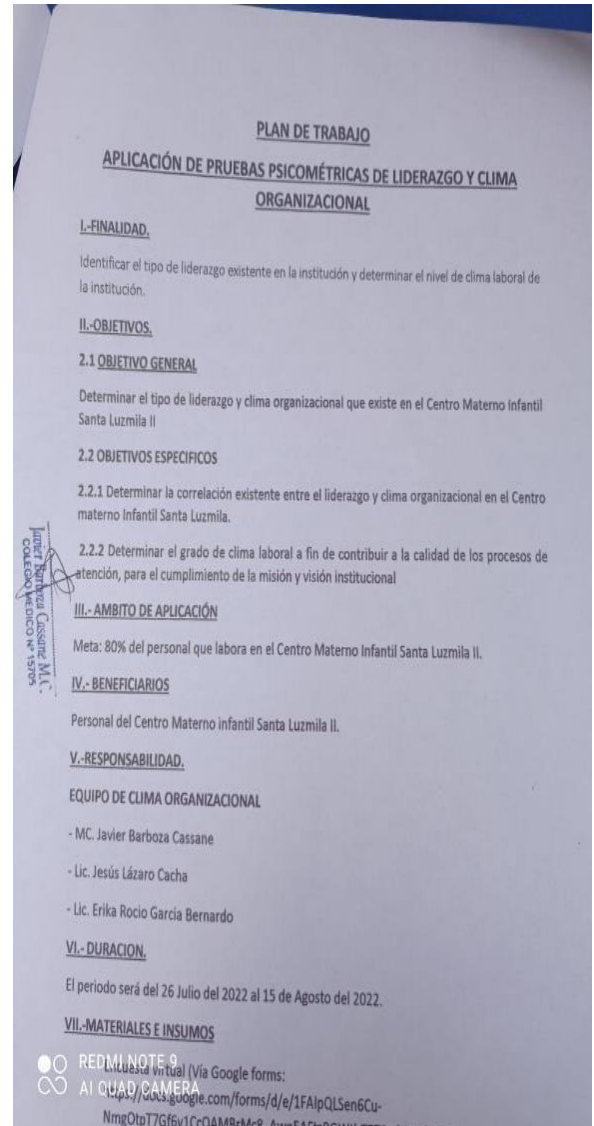
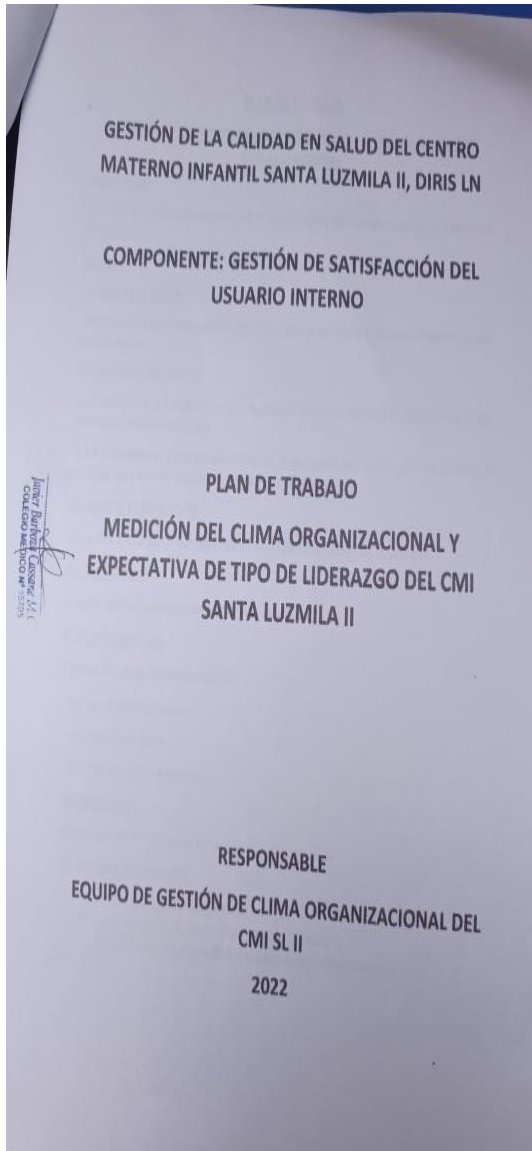
Lugar y Fecha:

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Plan de trabajo elaborado para la aplicación de los instrumentos de la Variable Liderazgo y Clima Organizacional



Anexo 9: Confiabilidad instrumento de V1 (Test de Liderazgo de Kurt Lewin) a través del Coeficiente Kuder Richardson "KR-20"

Análisis de Fiabilidad

Kr-20

~~**KR-20** 0.70045386~~

FÓRMULA EMPLEADA

$$r_{kr20} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum pq}{\sigma^2} \right)$$

Anexo 10: Confiabilidad Instrumento de V2 (Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer) a través del Coeficiente Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	53



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO MATERNO INFANTIL SANTA LUZMILA II, DISTRITO DE COMAS 2022", cuyo autor es ZARE LAZARO DIEGO ALONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO DNI: 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 16- 01-2023 19:00:32

Código documento Trilce: TRI - 0518376