



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo transformacional en el clima organizacional de  
profesionales en establecimientos de salud nivel I-4  
Aymaraes-Apurímac, 2022**

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

**AUTORA:**

Huaman Navarro, Candy Lesly (orcid.org/0000-0001-6970-2834)

**ASESORA:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

**CO-ASESOR:**

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto (orcid.org/0000-0001-8241-5506)

**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**

A mi madre por el apoyo incondicional durante todo mi proceso de estudio. A Dios por ser mi consuelo ante las adversidades que se presentaron durante todo el proceso de mi estudio.

### **Agradecimiento**

A todos los docentes de la presente universidad por brindar y compartir sus conocimientos. A mi asesora por la paciencia, enseñanza y sobre todo apoyo que nos ha brindado. A mi mentor el obsta. Hugo G. Santos Vargas, por su enseñanza, a lo largo de mis estudios, por la motivación que siempre me ha brindado.

A la Red de Salud de la región Apurímac por darme facilidad para realizar el presente trabajo.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo	13
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

## Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 <i>Liderazgo transformacional según sus dimensiones</i>	18
Tabla 2 <i>Nivel del clima organizacional según sus dimensiones</i>	19
Tabla 3 <i>Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función del liderazgo transformacional</i>	20
Tabla 4 <i>Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función de la motivación o inspiración</i>	21
Tabla 5 <i>Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función del carisma o influencia idealizada</i>	22
Tabla 6 <i>Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función del carisma o influencia idealizada</i>	23
Tabla 7 <i>Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función de la consideración individual</i>	24

## Resumen

La finalidad de la actual investigación fue determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022, se utilizó una metodología de tipo cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, causal. Se hizo uso de la encuesta como técnica, y como instrumento los cuestionarios MLQ – 5X y Clima Organizacional (ECOS-S) ambos adaptados y aplicados al contexto nacional en salud por otros investigadores; no se realizó un muestreo porque se trabajó con la población total conformado por 80 profesionales. El resultado muestra una calificación del liderazgo transformacional como regular por el 46% mientras que predominó el nivel del clima organizacional en riesgo con un 48%. Así mismo, ambas variables obtuvieron un  $p = .000$  y  $R^2$  de Nagelkerke = .476. Se llega a la siguiente conclusión: En los profesionales de establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, el liderazgo transformacional influye en un 48% sobre el clima organizacional.

*Palabras Clave:* Clima organizacional, Liderazgo transformacional

## **Abstract**

The purpose of the current investigation was to determine the influence of transformational leadership on the organizational climate of professionals in health establishments level I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022, a quantitative methodology was used, non-experimental design, cross-sectional, causal. The survey was used as a technique, and as an instrument the MLQ - 5X and Organizational Climate (ECOS-S) questionnaires, both adapted and applied to the national health context by other researchers; No sampling was carried out because we worked with the total population made up of 80 professionals. The result shows a qualification of transformational leadership as regular by 46% while the level of organizational climate at risk predominated with 48%. Likewise, both variables obtained a  $p = .000$  and Nagelkerke's  $R^2 = .476$ . The following conclusion is reached: In the professionals of level I-4 Aymaraes-Apurímac health establishments, transformational leadership influences 48% of the organizational climate.

*Keywords:* organizational climate, transformational leadership

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual para lograr el éxito de la organización, las instituciones sanitarias exigen mayor eficiencia a sus colaboradores; para este proceso, se tiene la necesidad de tener líderes que conduzcan por la senda más adecuada y que esté en sintonía con los valores y principios de la organización, esto indirectamente genera un clima saludable, donde prima la colaboración entre los trabajadores y los jefes. Particularmente el liderazgo transformacional es incluido como una de las herramientas para que una institución tenga buena salud laboral y satisfacción laboral. En la actualidad existen trabajadores que realizan sus labores con desazón, insatisfacción y/o desmotivados. Esta situación afecta en el clima institucional ya que el trabajo en equipo conlleva a cumplir los objetivos marcados. Por tal motivo, se debe tener la capacidad de gestionar empatía y la sensación de apreciación por parte de los jefes (Ajoica, 2018).

Respecto al clima organizacional, a nivel de Latinoamérica, Adriazola et al. (2019) en un estudio realizado en Chile en establecimientos de atención primaria encontró una desaprobación elevada, siendo las dimensiones equipos, materiales y distribución de los recursos los más críticos; por su parte Oviedo (2022) demostró una reacción causa y efecto del colaborador hacia el estímulo de liderazgo que proyecta el jefe, presentándose en el clima organizacional donde se manifiesta por comunicación, reconocimiento, adaptación, compromiso y desenvolvimiento. Asimismo; otro estudio hecho en Colombia por Agudelo y Echevarría (2017) sugiere que, para conseguir un espacio saludable en la faena laboral se considera que la comunicación entre personas concede un liderazgo integrador en la apreciación del clima organizacional.

En nuestro país el estudio de clima organizacional en establecimientos del primer nivel de atención muestra variaciones importantes, tal es el caso del estudio realizado por Apaza (2022) el cual indica que predomina un buen nivel del clima en el centro de salud de Cusco; por otra parte, Soto et al. (2022) evidencio en un centro de salud de Huánuco un nivel regular.

Tesen (2022) argumenta que para fortalecer el clima de la organización se debe tener trabajadores que acepten un liderazgo transformacional, en ese

sentido Yurivilca (2019) en un centro de salud de Cerro de Pasco encontró que la percepción del mismo en su mayoría fue moderado en un 44%. Otros estudios realizados en otro nivel sanitario como de Barbaggeleta y Escobar (2017) en un Hospital de Lima encontró un liderazgo transformacional correlacionado con clima organización con un  $p < .001$ ,  $Rho = .631$ . Por último, Pérez (2021) evidenció que ambas variables tuvieron una significativa relación  $Rho = .270$  y  $p$  valor = .019.

Con respecto al ámbito de salud la necesidad de integrar el liderazgo en salud es un proceso de humanización en los profesionales que se tiene que caracterizar para promover la comunicación, cambios de comportamiento, resolución de conflictos e incentivar el bienestar entre el profesional y paciente (Cardona y Correa, 2008). Sin embargo, este liderazgo no se aprecia en las instituciones donde se realizará dicha investigación, pues mayoritariamente las personas que jefaturan los servicios toman en su actuar el liderazgo transaccional, este tipo de liderazgo genera miramientos entre pares, trabajos individualizados e insatisfacción con la actividad que desarrollan los miembros del equipo de salud, a lo sumado, se tiene un clima organizacional insalubre con las consiguientes consecuencias como la baja productividad, maltrato al usuario interno y externo y mayores costes en el cumplimiento de los indicadores sanitarios y finalmente en descrédito del servicio y de la institución.

En este sentido, Bass y Avolio (1985) considera que un liderazgo de este tipo, transformacional, tiene la característica de motivar a los colaboradores a producir mucho más de lo que ellos mismos programan, generando cambios al interior de los equipos, las instituciones y en la colectividad. El liderazgo transformacional ha sido estudiado en países considerados como desarrollados, siendo aún incipiente las consecuencias de esta práctica de liderazgo en entornos poco desarrollados como el nuestro y mucho menos en el entorno sanitario, conjuntamente del efecto que produce este sobre el clima laboral; tal como se pretende en esta investigación.

En este contexto, se plantea como problema principal: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes- Apurímac,

2022?; Así mismo, para los problemas específicos se tendrá en cuenta las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, planteando cuatro problemas específicos: ¿Cómo influye la motivación o inspiración en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes- Apurímac, 2022?, ¿Cómo influye la influencia idealizada o carisma en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes- Apurímac, 2022?, ¿Cómo influye el estímulo intelectual en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes- Apurímac, 2022?, ¿Cómo influye la consideración individual en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes- Apurímac, 2022?.

La presente investigación tiene relevancia teórica, ya que procura incrementar los vacíos de conocimiento referente al liderazgo transformacional y clima organizacional en el espacio sanitario. Se establecerá como aporte teórico, en razón que permitirá comprobar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4.

A nivel práctico, los resultados del presente estudio servirán como una línea de base para que, a partir de eso los gestores públicos implementen medidas de selección de recursos para las jefaturas con un perfil de líder transformacional, lo que indirectamente mejoraría el clima laboral con la consecuente mayor productividad laboral. En el ámbito de la gestión de los servicios de la salud, estudiar el liderazgo y su influencia en el clima organizacional se considera relevante en la actualidad, ya que las instituciones públicas sanitarias son consideradas como entidades burocráticas y que no dan solución a los problemas de salud, siendo el clima laboral una condicionante de esta percepción negativa. Por último, en el aspecto metodológico, se justifica ya que se usará instrumentos que han demostrado validez y confiabilidad en otros espacios distintos al nuestro, esto servirá de insumo para futuros investigadores en la línea de gestión sanitaria.

El objetivo principal es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022. Teniendo como objetivos

específicos: Determinar la influencia de la motivación o inspiración, influencia idealizada o carisma, estímulo intelectual y consideración individual en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022.

Se plantea como hipótesis general para su contrastación: El liderazgo transformacional influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022. Siendo las hipótesis específicas: La motivación o inspiración, influencia idealizada o carisma, estimulación intelectual y consideración individual, influyen significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la búsqueda de los trabajos previos de carácter internacional y nacional acerca del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los profesionales del área de salud. A nivel internacional son escasos los trabajos previos con las dos variables, la mayoría los analiza de forma independiente en el ámbito de salud.

A nivel internacional Bracamonte y Gonzales (2022) analizaron la relación de liderazgo y satisfacción laboral de un hospital de Argentina, conformada por 72 participantes; de los cuales, encontrándose, que más del 71% perciben un liderazgo transaccional predominando sobre el transformacional (49%) y democrático (59%) con respecto a satisfacción un 84% están satisfechos con el tipo de liderazgo que ejercen sobre ellos. Esta investigación concluye que no existe relación entre las variables.

Calle (2019) en su estudio dio a conocer los tipos de liderazgo entre gerentes de un hospital catalán, donde participaron 30 trabajadores, reportándose que el estilo más predominante es el transformacional (una media de 3 sobre 4), seguido del transaccional (2 sobre 4) y por último el liderazgo pasivo (0.6 sobre 4). Concluyendo que hay una mayor medida de liderazgo transformacional sobre el transaccional.

Kamal et al. (2019) analizaron el comportamiento de liderazgo, clima organizacional y comportamiento del trabajo innovador en enfermeras de unos hospitales en Egipto. Se encontró que el 84% percibe de manera positiva un liderazgo transformacional, por el contrario de manera negativa los liderazgos transaccional y laissez faire (34% y 32%). Asimismo, es positivo con un 81% el clima organizacional y solo un 19% negativo. Concluyeron que las variables clima y liderazgo influyen de manera positiva en el comportamiento innovador.

Por su parte, Anggraini et al. (2017) analizaron efecto del liderazgo transformacional y el clima organizacional para conducta cívica de organizaciones y la satisfacción laboral en un hospital de Indonesia, reportaron que el 24 % de una muestra de estudio (54) percibe que existe una influencia positiva del liderazgo transformacional, de igual manera es para clima

organizacional con un 30%. Concluyeron que ambas variables tienen influencia significativa y positiva, sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB). Ríos (2017) en su estudio de valorar el clima organizacional de un hospital militar de Nicaragua, que estuvo conformada por 30 enfermeros reportó una puntuación de 52 equivalente 3 con respecto a la percepción de poco satisfecho. Da una conclusión que la variable debe relacionarse con otras para tener mayor información.

Así mismo a nivel nacional tenemos a Huamán (2021) analizó la relación de liderazgo transformacional y clima organizacional de un hospital de lima, reportando que de los 30 profesionales de estudio el 70% percibe un liderazgo transformacional fuerte y solo un 7% débil; con respecto al clima organizacional tienen una percepción favorable (63%), 7% desfavorable. Tiene por conclusión que existe una relación positiva muy alta entre las variables. Pérez (2021) en su investigación que fue determinar la relación del liderazgo transformacional y clima organizacional en un hospital, reportó que, de una muestra de 70 profesionales, predominó el 70% con un nivel medio alto y 30% bajo el liderazgo transformacional; en cuanto a clima organizacional sobresale un 41% por mejorar y solo un 29 % saludable. Concluye que existe una relación positiva baja entre las variables.

Castillo et al. (2019) analizaron la correlación entre el liderazgo y el clima organizacional en un establecimiento de salud de Huaraz, encontró que el liderazgo en general para más del 50% de los trabajadores era medio, respecto al tipo de liderazgo, reportó que predominaba el liderazgo transaccional (55%) sobre el transformacional (44%), y que ambos fueron percibidos de nivel alto por los trabajadores; en cuanto a clima percibieron en un 68% por mejorar. Concluyeron que ambas variables presentaban una relación directa significativa, así mismo, el liderazgo transformacional tiene alta predisposición a tener un clima organizacional saludable.

Morales (2018) al analizar liderazgo interpersonal y clima organizacional percibido por profesionales en un hospital de Huánuco, con una muestra de 43 enfermeros, encontró en cuanto a la variable clima organizacional un 51% por mejorar y solo 35% saludable. Por último, Arévalo (2019) analizaron la relación

de clima organizacional y satisfacción laboral de un hospital en Tarapoto, tuvo una muestra de estudio de 119 profesionales, encontrando en la variable de interés clima organizacional una percepción regular con un 50% y desfavorable 37%. Concluyeron la presencia de correlación positiva y moderada entre sus variables de estudio.

A continuación, se ostentan las bases teóricas que respaldan a las variables de estudio. La definición de liderazgo por tres autores: López et al. (2018) lo define como un estado de las personas que tienen habilidades y destrezas cuyo objetivo es transformar las actitudes de sus colaboradores, logrando optimizar sus destrezas personales para tener una organización más activa, productiva y dinámica. Por otra parte, Palma (2015) hace referencia sobre el liderazgo como un ordenamiento social con peculiaridades del líder e insuficiencias de los colaboradores en un determinado contexto, no precisamente porque el líder tenga características específicas. En Arroyo y Muro (2017) manifiesta que el liderazgo se considera una aceptación de las habilidades, conocimientos diferentes (intrapersonal o interpersonal) y de cómo los líderes van a interactuar con sus seguidores asegurando el progreso y desarrollo.

Respecto a los modelos teóricos, el liderazgo transformacional se origina con Burns (1978) si bien es cierto es pionero de este nuevo paradigma quien llega a desarrollar esta teoría más ampliamente es Bernard Bass (1985) en su libro denominado *Leadership and Performance Beyond Expectation*. Robbins (2004) asevera que una de las particularidades del liderazgo transformacional es la motivación que genera el líder en sus partidarios puesto que manifiesta sus ideales personales para bien de la agrupación; también, es idóneo para forjar un efecto profundo y sorprendente sobre sus seguidores (p. 386). Es una práctica que realiza cambios y transforma a los individuos para mejorar su desempeño sobre sus expectativas (Bass & Riggio, 2006).

Los líderes transformacionales al mismo tiempo que buscan un cambio positivo, también procuran sus progresos y perfeccionamiento de sus trabajadores. La preocupación por la motivación (intrínseca o extrínseca) de sus empleados da como resultado que los colaboradores sientan confianza, lealtad,

respeto y admiración hacia este líder (Yulk, 2010). Este tipo de líder se visualiza como un agente del cambio, promoviendo la motivación y compromiso grupal, agrupándolos por sus diversas cualidades, generando relaciones y teniendo como fundamento los valores, creencias propias, tanto del líder como de sus seguidores (Varela, 2010).

Gonzales et al. (2013) refiere que el liderazgo transformacional está caracterizado por la confianza, respeto mutuo entre otros, aspectos que favorecen en la satisfacción individual y colectiva, teniendo un clima de empatía y armonía (p. 361)

En la presente investigación se considera como definición principal a Bass y Avolio (1985) “el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p. 20). Esta propuesta teórica sigue vigente pues es ampliamente usada en investigaciones en los últimos cinco años. Así, Hermosilla et al. (2016) destacan el liderazgo transformacional como uno de los ejemplos más adecuados para orientar los cambios e innovar en las organizaciones; Bracho y García (2013) sigue considerando como un aspecto fundamental para el proceso de dirección y transformación a través de líder quien motiva e inspira a sus colaboradores.

Bass y Avolio (1995) consideran cuatro factores o categorías que en la investigación son consideradas como dimensiones para medir el liderazgo transformacional: carisma o influencia idealizada, inspiración o motivación, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Carisma (influencia idealizada) hace referencia el predominio del carisma en estos líderes, genera una percepción de confianza en sí mismo, integridad, una moralidad intachable, siendo esto un modelo a continuar por sus seguidores. Son los primeros en estar frente a una crisis, de igual manera celebran los éxitos de sus colaboradores (Bass & Avolio, 1994).

Motivación hace referencia a la pericia de generar motivación hacia su gente para que puedan conseguir un desempeño superior, puesto que con esfuerzos extras los seguidores lograrán mejorar sus habilidades. En relación a

sus capacidades y necesidades siempre el trato a cada seguidor es de manera diferente e individual (Bass & Avolio, 1994).

Estimulación intelectual hace referencia en la medida en que el líder va empoderando a otros, para que puedan desarrollar sus propias habilidades y resolver sus problemas. Usando motivaciones racionales, discursos de empoderamiento, incitando a la innovación y creatividad; nunca emitiendo críticas ni juicios en público (Bass & Avolio, 1994).

Consideración individual esta categoría envuelve e incluye la empatía, generación de oportunidades, cuidado de sí mismo. La escucha activa por parte del líder va facilitar que brinde con mayor facilidad las herramientas necesarias para que sus colaboradores se desarrollen individualmente y sientan una valoración especial (Bass & Avolio, 1994).

En este contexto un liderazgo tiende a influenciar ya sea de manera negativa o positiva en el ser humano. Por esta razón, en la actualidad se demanda un liderazgo que beneficie el cambio en los trabajadores involucrándolos en la toma de decisiones. En este sentido el ejercicio de liderazgo transformacional en las instituciones de salud tiene alto impacto, lo cual va a repercutir en el desarrollo de cada profesional.

A continuación, se describe el constructo teórico de clima organizacional. Brunet (1987) refiere que es la percepción ya sea directamente o indirectamente por los colaboradores son por las distintas características de la organización; todos perciben de diferente manera el lugar donde se desenvuelven. En este sentido, el individuo tiene una percepción de los directivos y de sus compañeros de su entorno que lo plasman en su desenvolvimiento. Segredo y Reyes (2004) lo engloban en una dirección administrativa que tiene la finalidad de reducir el ausentismo, acrecentar la producción, minimizar los costos en las organizaciones, de tal manera que el talento humano tenga una vinculación a su organización.

Con referencia a la variable clima organizacional, es menester precisar lo que indica Méndez (2006), que tiene su génesis en la sociología, donde prima la conceptualización de organización la cual está inmersa en la teoría denominada

relaciones humanas, esta resalta el rol que cumple la persona en su trabajo el mismo que es partícipe de un sistema de carácter social.

Por su parte, Vega et al. (2006) nos indican que son las peculiaridades del ambiente de trabajo las cuales se perciben por los trabajadores puede ser directamente o indirectamente. Además, tiene como cualidad que el ambiente interno que experimentan sus miembros influye en la conducta. Rodríguez et al. (2010) manifiesta que son la facilidades o dificultades que el trabajador percibe lo cual puede aumentar o reducir su productividad, por este motivo el clima organizacional siempre va hacer la percepción y cómo esto influye sobre el desarrollo del trabajo para lograr los objetivos.

En este contexto, los autores más destacados del clima organizativo, han propuesto tres teorías que hasta la actualidad se mantienen vigentes; tales como la estructuralista, subjetivo y de síntesis.

La teoría estructuralista cuyos autores son Forehand y Gilmer (como se citó en Segredo, 2013), estos sostienen que el clima viene hacer “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman” (p. 388).

La segunda es la denominada subjetiva, siendo sus representantes Halpin y Crofts (citado en Segredo, 2013), los mismos que la definen como “la opinión que el trabajador forma de la organización” (p. 388).

La tercera es la teoría más reciente creado por Litwin y Stringer (citado en Segredo, 2013), y que le denominan teoría de síntesis, esta es definida como “el resultado intrínseco percibido por el sistema laboral, formando un estilo informal de los jefes y de otros factores ambientales significativos sobre las acciones, las creencias, los valores y la motivación de las personas que laboran en una organización” (p. 388).

En el estudio se define el clima organizacional como: la interacción entre características personales y organizacionales, es decir, tanto del recurso humano y físico de la empresa debido a que el sujeto o empleados se convierten en el núcleo de la organización donde el éxito depende de un buen clima laboral

que incluye aptitudes, emociones, moralidad y convivencia, aspectos que contribuyen a una gran productividad (Segredo, 2011, p. 164).

García et al. (2014) refiere que el clima organizacional permite saber las percepciones de las distintas características que conforman una organización. En este sentido Segredo et al. (2016) plantea tres dimensiones o categorías para evaluar la variable de estudio: estilo de dirección, comportamiento organizacional, estructura organizacional.

Comportamiento organizacional permite medir los hechos y actitudes que los trabajadores manifiestan en su organización y tiene como indicadores la comunicación, relaciones de trabajo e interpersonales, motivación (Segredo et al., 2015).

Estructura organizacional hace referencia a las reglas e instrucciones que reglamentan el desarrollo del trabajo, así mismo, es un conjunto de ordenamiento dinámico e interacción y coordinaciones entre los medios. De igual manera tiene indicadores como estímulo al desarrollo organizacional, funcionamiento y condiciones de trabajo (Segredo et al., 2015)

Estilo de dirección se define como el carácter que van a implementar los directivos de la organización para orientar y guiar sus gestiones, de esta manera alcanzar la consecución de sus objetivos o metas establecidas. Tiene los indicadores a evaluar de solución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo y participación (Segredo et al., 2015).

Respecto a las dimensiones de estudio González et al. (2014) refiere que existe influencia del liderazgo transformacional sobre el indicador de motivación del comportamiento organizacional. Por otra parte, Lam et al. (2013) demostró que existe correlación con las relaciones interpersonales y clima organizacional. Las percepciones de reconocimiento, comunicación, pertenencia y flexibilidad por parte del individuo van a depender del tipo de liderazgo que se emplee (Payeras, 2004).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Se desarrolló un enfoque cuantitativo porque usa el método científico a través de la recolección de datos y posteriormente el análisis de datos para alcanzar la verdad o descubrir nuevos conocimientos. Según su finalidad es básica porque solo busca generar conocimiento y ampliar los conocimientos existentes (Ñaupas, 2018, p.136-140). Según su profundidad, Gay (como cita Ñaupas et al., 2018), busca recopilar información de sus características, dimensiones para probar hipótesis concernientes a un problema de estudio.

Con respecto al diseño fue no experimental porque no se realiza el manejo de las variables, solo se presta atención al fenómeno en su contexto natural. De corte transversal ya que la información recolectada se da en un tiempo determinado; correlacional - causal puesto que detallan las relaciones entre dos o más variables con el objetivo de conocer el grado de efecto entre las variables. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174 -180).

#### 3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: liderazgo transformacional (anexo 2)

**Definición conceptual:** Bass y Avolio (1985) define como aquel con gracia de motivar a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como resultado, se originan cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (p. 20).

**Definición operacional:** el liderazgo transformacional será medido con el cuestionario adaptado de Rojas (2017) el cual fue creado por Bass y Avolio. Está constituido por cuatro dimensiones: consideración individual, estimulación intelectual, motivación o inspiración y carisma o influencia idealizada. Así mismo, tiene una totalidad de 40 ítems de tipo Likert con 3 niveles de contestación: (3) Siempre, (2) A veces, (1) Nunca.

**Indicadores:** la primera dimensión está constituida por 10 índices, la segunda de igual manera 10 índices, la tercera dimensión 10 índices y por último la cuarta dimensión 10 índices.

**Escala de medición:** será ordinal, y se valorará bajo la escala de Likert con puntajes: Muy favorable (94-120), Regular (68-93) y Desfavorable (40-67).

Variable dependiente: clima organizacional (anexo 2)

**Definición conceptual:** Segredo (2011) lo define como la interacción entre las particularidades de las personas y la organización, es decir, tanto del recurso humano y físico de la empresa debido a que el sujeto o empleados se convierten en el núcleo de la organización donde el éxito depende de un buen clima laboral que incluye aptitudes, emociones, moralidad y convivencia, aspectos que contribuyen a una gran productividad (pág. 164).

**Definición operacional:** será medido con el cuestionario de clima organizacional ECOS-S de Segredo (2017). Consta de tres categorías: estructura organizacional, comportamiento organizacional y estilo de dirección. Así mismo, tiene 50 ítems bajo la escala de tipo Likert con 3 niveles de respuesta: (0) Nunca, (1) A veces y (2) Siempre.

**Indicadores:** la primera dimensión consta de tres categorías: comunicación, motivación y relaciones de trabajo e interpersonales; la segunda dimensión tiene tres categorías: funcionamiento, estímulo al desarrollo organizacional, condiciones de trabajo. Por último, la tercera dimensión consta de cuatro categorías: liderazgo, solución de conflictos, participación, trabajo en equipo.

**Escala de medición:** será ordinal, y se valorará bajo la escala de Likert con puntajes: Inadecuado (menos de 33), Riesgo (34 a 67), Adecuado (91 a 120).

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

Hernández et al. (2010) refiere que la población es un conjunto de sucesos o elementos a los cuales se puede realizar un estudio. En el presente trabajo, estuvo compuesta por profesionales de establecimientos de salud nivel I-4: médicos, obstetras, enfermeras, técnicos en enfermería, psicólogos, nutricionista, biólogos.

Para efectos de la selección de los profesionales que integraron el estudio se usó el muestreo no probabilístico, por conveniencia. Se usa cuando las unidades conforman los casos utilizables que se tiene acceso en ese momento (Hernández y Mendoza, 2018). Así mismo, se realizó los criterios de inclusión y exclusión proporcionando como muestra para el estudio 80 profesionales.

Criterios de inclusión:

- Todos los profesionales dispuestos a colaborar de forma voluntaria
- Profesionales con más de 3 meses de trabajo en el establecimiento de salud

Criterios de exclusión:

- Profesionales con periodo vacacional
- Profesionales que sin el consentimiento informado
- Personal de limpieza
- Conductores de ambulancia
- Personal con contrato por servicio de terceros

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta es una técnica en la cual se recoge información sobre la muestra estudiada, utilizando instrucciones estandarizadas con el fin de medir variables cuantitativas (Huamachuco y Rodríguez, 2015, p. 166).

Con respecto a los instrumentos se utilizaron dos cuestionarios uno para liderazgo transformacional y para clima organizacional. El primer cuestionario consta de 40 ítems adaptado por Rojas (2017). Está compuesto por 4 dimensiones en cada ítem tiene las respuestas tipo escala Likert: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre.

#### Ficha técnica del instrumento 1:

Nombre: Multifactorial Leadership Questionnaire MLQ – 5X (anexo 3)

Autor: Bass y Avolio (1997)

Adaptado por: Rojas (2017)

Lugar: Lima, Perú

Objetivo: recoger información sobre el liderazgo transformacional

Validez y confiabilidad.

Bass y Avolio (como se cita en Molero et al., 2010) analizaron la validez de MLQ-5X (short form); este instrumento tiene como estructura nueve factores que se desglosan en 45 ítems, de los cuales solo 36 ítems son referentes a liderazgo y los restantes miden variables de resultado organizacional (pág. 496)

Para determinar la confiabilidad se aplicó el cuestionario en 954 participantes, utilizando la prueba estadística coeficiente de Alfa de Cronbach se consiguió valores superiores a .95 para la escala de medición en general. Así mismo, se evidencia un valor de .89 para el liderazgo transformacional.

En el contexto nacional Rojas (2017) realizó la validación del MLQ -5X a través del juicio de expertos el cual estuvo conformado por 3 expertos en el área de gestión. Teniendo como calificativo Aplicable.

Con respecto a la fiabilidad se efectuó una prueba piloto con 30 enfermeros; para evaluar la consistencia interna del instrumento se usó el Alfa de Cronbach dando como resultado una fiabilidad .95.

El segundo cuestionario consta de 50 ítems divididos en 3 dimensiones, cada ítem tiene las respuestas tipo escala de Likert: (0) Nunca, (1) A veces, (2) Siempre.

#### Ficha técnica del instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de Clima Organizacional (ECOS-S) (anexo 4)

Autor: Segredo (2017)

Lugar: La Habana, Cuba

Objetivo: recoger información sobre clima organizacional

Validez y confiabilidad

Segredo (2017) realizó la construcción de dicho instrumento con la participación de 11 expertos en salud pública, se elaboró en tres momentos: definición de las dimensiones, categoría por cada dimensión, redacción de los incisos 50 en total. Segredo (2016) refiere que el promedio de las dimensiones

estructura organizacional es de 8.0, comportamiento organizacional es de 9.0 y estilo de dirección 8.7.

La fiabilidad del instrumento tiene una consistencia porque se encontró un Alfa de Cronbach .94. Para ello, se realizó la prueba en 27 participantes (Segredo et al, 2015)

A nivel nacional los siguientes autores Flores (2021) y Jurado (2017) utilizaron dicho instrumento con sus respectivas investigaciones, sin la necesidad de realizar otra vez su validación y confiabilidad.

Con respecto al presente estudio los instrumentos usados no pasaron por la validez ni la confiabilidad correspondiente, en razón a que ambos instrumentos fueron validados y demostraron confiabilidad por otros investigadores en el contexto de salud de la realidad nacional.

### **3.5 Procedimientos**

Se realizó con la debida formalidad. Primeramente, se presentó una carta de presentación de la Universidad César Vallejo a la institución donde se hizo la investigación junto con la solicitud donde se solicita la autorización del jefe de dicha institución. Una vez aceptada la solicitud, se fueron aplicando los instrumentos de forma presencial en los profesionales previa aceptación de su consentimiento informado y de forma voluntaria (anexo 5). Se explicó que serán 2 cuestionarios diferentes y la escala de medición. La aplicación de cada cuestionario tuvo un tiempo estimado de 20 minutos para cada uno.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Una vez que se recogió toda la información, primeramente, se subió al programa Excel para tener una base de datos y realizar la tabulación correspondiente. Seguidamente se importaron todos los datos al programa SPSS en versión 25.0 para Windows. Por último, los resultados obtenidos se representaron en tablas para realizar luego el análisis e interpretación correspondiente.

De igual manera, para la prueba de hipótesis planteada se tuvo que usar la técnica estadística regresión logística ordinal para saber la probabilidad de influencia de la variable Y sobre la variable X.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se realizó la consideración del código de ética de la Universidad César Vallejo. Por otra parte, también se realizó la adecuada citación y referencia de trabajos de investigación previos, artículos de investigación y libros según el formato APA séptima edición. En cuanto a la institución donde se ejecutó la recolección de información se respetaron las normas impuestas, la confidencialidad de los profesionales.

El trabajo ejecutado se hizo respetando cuatro principios éticos como: Autonomía, la participación se dio de forma voluntaria y con la información concreta, mediante el consentimiento informado decidieron su participación. Beneficencia: significa actuar reparando el estrago causado, defendiendo la vida y dignidad de cada persona; al tener los resultados los beneficiados serán los profesionales porque podrán corregir o mejorar sus acciones dadas hasta el momento. No maleficencia: es prevenir el daño, respetando la integridad física y psicológica de las personas; en el presente estudio no representa riesgo alguno para los profesionales puesto que sólo se buscó recopilar información, no es un estudio experimental. Justicia: un trato de igualdad y equidad a cada persona tratando de evitar la discriminación; la participación de los profesionales fue cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión por ende todos tiene la posibilidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Se visualiza en la tabla 1 que el 46% de los profesionales de establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac perciben al liderazgo transformacional como regular, el 33% como desfavorable y solo el 21% que es muy favorable. Referente a sus dimensiones, el 41% de los profesionales catalogan a la motivación o inspiración como regular, 30% como muy favorable y 29% como desfavorable. Seguidamente, el 40% catalogan al carisma o influencia idealizada como regular, 35% como desfavorable y solo el 25% como muy favorable. Por otro lado, 43% de encuestados clasifican al estímulo intelectual como desfavorable, 33% como regular y 24% como muy favorable. Así mismo, se encuentra en consideración individual porque el 43% lo perciben como desfavorable, 36% como regular y solo 21% como muy favorable.

**Tabla 1**

*Liderazgo transformacional según sus dimensiones*

	Liderazgo transformacional		D1		D2		D3		D4	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	26	33	23	29	28	35	34	43	34	43
Regular	37	46	33	41	32	40	27	33	29	36
Muy favorable	17	21	24	30	20	25	19	24	17	21
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Dimensiones: D1: Motivación. D2: Carisma. D3: Estímulo intelectual. D4: Consideración individual.

Se evidencia en la tabla 2 que los profesionales de establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, califican al clima organizacional en riesgo con el 48%, el 32% como inadecuado y tan solo el 20% como adecuado. Concerniente a las dimensiones, el 68% estiman a la estructura organizacional en riesgo, 17% como inadecuado y solo un 15% como adecuado. De la misma forma el 84% consideran al comportamiento organizacional en riesgo, 16% como inadecuado y ningún participante lo calificó como adecuado. Finalmente, esa misma tendencia continua con estilo de dirección, porque el 70% lo calificaron en riesgo, 16% inadecuado y tan solo el 14% como adecuado.

**Tabla 2**

*Clima organizacional según sus dimensiones*

	Clima Organizacional		D1		D2		D3	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuado	26	32	14	17	13	16	13	16
Riesgo	38	48	54	68	67	84	56	70
Adecuado	16	20	12	15	0	0	11	14
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Dimensiones: D1: Estructura organizacional. D2: Comportamiento organizacional. D3: Estilo de dirección.

## 4.2 Contratación de hipótesis

Para realizar la contratación de nuestras hipótesis se usó la regresión logística ordinal, en razón a esta técnica admite dar cuerpo a la dependencia de una variable politémica de carácter ordinal como es el caso del clima organizacional sobre una o más variables independientes, para el caso representado por la variable liderazgo transformacional (Nordness, 2006).

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque la muestra de estudio es mayor de 30.

### De la hipótesis general

Se visualiza en la tabla 3 los resultados con la prueba de regresión logística ordinal usada para hacer el contraste de la hipótesis general. Siendo que el valor sig = .00 es menor que  $\alpha = .05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis planteada; además el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de .476; el cual permite afirmar que el liderazgo transformacional influye en un 48% sobre el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac.

**Tabla 3**

*Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función del liderazgo transformacional*

Variable independiente	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
				Cox y Snell	.417
Liderazgo transformacional	43,134	2	.000	Nagelkerke	.476
				McFadden	.259

### 4.2.1 Hipótesis 1

Se visualiza la tabla 4, donde los resultados de la prueba regresión logística ordinal empleada para la contrastación. Siendo que el valor sig = .00 es menor que  $\alpha = .05$ , se rechaza la  $H_0$ . Además, el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de .437; el cual permite afirmar que la inspiración influye en un 44% sobre el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac.

**Tabla 4**

*Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función de la motivación o inspiración*

Variable independiente	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Motivación o inspiración	38,553	2	.000	Cox y Snell	.382
				Nagelkerke	.437
				McFadden	.232

### 4.2.2 Hipótesis 2

Se visualiza la tabla 5, donde los resultados de la prueba regresión logística ordinal empleada para la contrastación. Siendo que el valor sig = .00 es menor que  $\alpha = .05$ , se rechaza la  $H_0$ . Además, el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de .376; el cual permite afirmar que carisma influye en un 38% sobre el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac.

**Tabla 5**

*Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función del carisma o influencia idealizada*

Variable independiente	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Carisma o influencia idealizada	31,919	2	.000	Cox y Snell	.329
				Nagelkerke	.376
				McFadden	.192

### 4.2.3 Hipótesis 3

Se visualiza la tabla 6, donde los resultados de la prueba regresión logística ordinal empleada para la contrastación. Siendo que el valor sig = .00 es menor que  $\alpha = .05$ , se rechaza la  $H_0$ . Además, el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de .419; el cual permite afirmar que el estímulo intelectual influye en un 42% sobre el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac.

**Tabla 6**

*Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función al estímulo intelectual*

Variable independiente	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Estímulo intelectual	36,503	2	.000	Cox y Snell	.366
				Nagelkerke	.419
				McFadden	.219

#### 4.2.4 Hipótesis 4

Se visualiza la tabla 7, donde los resultados de la prueba regresión logística ordinal empleada para la contrastación. Siendo que el valor sig = .00 es menor que  $\alpha = .05$ , se rechaza la  $H_0$ . Además, el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de .451; el cual permite afirmar que la consideración individual influye en un 45% sobre el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac.

**Tabla 7**

*Prueba de ajuste del modelo de clima organizacional en función de la consideración individual*

Variable independiente	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Consideración individual	40,158	2	.000	Cox y Snell	.395
				Nagelkerke	.451
				McFadden	.241

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se procede a desarrollar las discusiones de la presente investigación. Primeramente, se presenta el análisis de información recaudada, seguidamente se muestra la contrastación de las evidencias obtenidas con las investigaciones anteriores ya sea internacional y nacional y por último se describen las limitaciones principales.

De esta investigación se puso a contraste la hipótesis general: el liderazgo transformacional influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022; como producto del mismo se obtuvo un valor de significancia  $p = .000$ , además el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke obtuvo un puntaje de 0,476, estos resultados indican que el liderazgo transformacional influye en un 48% sobre el clima organizacional; teniendo en cuenta que un alto porcentaje de participantes en este estudio percibieron el clima organizacional en riesgo, seguido por un clima inadecuado. Por lo cual, induce a pensar que, en estos establecimientos de salud el clima organizacional se está desarrollando en un medio malsano; el cual condiciona a desmotivaciones, bajas expectativas, poco involucramiento y una vida laboral inadecuada el cual conlleva a un desarrollo poco sostenible de estos establecimientos.

Estos resultados al ser comparado en la esfera internacional han llegado a resultados algo diferentes al nuestro, como es el caso de Kamal et al. (2019), estos afirman que una buena percepción del liderazgo influye de forma positiva en el comportamiento innovador de los trabajadores; por su parte Anggraini et al. (2017), quienes estudiaron el efecto que tiene el liderazgo transformacional y el clima para la conducta cívica de organizaciones, producto del mismo concluyen que el liderazgo muestra una influencia positiva para mejorar el clima de la institución.

Otros estudios de la esfera nacional son concordantes, el publicado por Pérez (2021), quien estudió ambas variables en un nosocomio público, como producto del mismo encontró una relación positiva, pero de grado bajo, lo que indica que menores puntuaciones de percepción del liderazgo transformacional influyen en tener un clima organizacional no saludable. De la misma manera en el espacio nacional Huamán (2021) en un estudio realizado en un hospital de Lima, reportó una relación positiva de grado alto entre el liderazgo de tipo transformacional y el clima de la organizacional, por su parte Castillo et al. (2019) indica que el liderazgo transformacional tiene alta predisposición a tener un clima organizacional saludable.

Con respecto al nivel de valoración del liderazgo transformacional, nuestro estudio encontró que un 46% lo califica como regular, 33% desfavorable y tan solo un 21% como favorable; en el ámbito nacional se ha encontrado resultados diferentes al nuestro, tal es el caso de Huamán (2021), quien manifiesta que el 70% percibe un liderazgo transformacional fuerte y solo un 7% débil; en esa misma tendencia Pérez (2021) presenta sus resultados donde predominó el 70% con un nivel medio alto y 30% bajo; por otra parte, Castillo et al. (2019) quienes mostraron que el liderazgo transformacional fue calificado como nivel alto.

Así mismo, a nivel del clima organizacional nuestra investigación encontró que este es calificado como de riesgo en el 48%, inadecuado en el 32% y adecuado en el 20%. Resultado similar encontró Pérez (2021) quien manifiesta que los profesionales estudiados califican en un 41% por mejorar y solo un 29% saludable; de la misma forma Castillo et al. (2019), confirma que el clima es percibido por mejorar en un 68%. Otros investigadores han presentado resultados diferentes al nuestro, como es el caso de Huamán (2021) quien encontró que la percepción del clima fue favorable en el 63% y tan solo 7% desfavorable.

Se demuestra que la valoración del clima organizacional es variable y obedece a cada cultura en la que se desarrollan las instituciones, cada cual tiene sus particularidades y en las que priman factores de diversa índole endógenas y exógenas, donde una de ellas es la característica de los líderes; en el entendido que una buena percepción de las características de los jefes que conducen los servicios sanitarios induce a cambios en las motivaciones y expectativas por parte de los trabajadores, esto permite un mayor involucramiento y un compartir saludable con los demás miembros de la organización, lo que conlleva a un desarrollo sostenible de la institución.

La primera hipótesis se planteó para contrastar si la motivación o inspiración influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022, al respecto, el estudio encontró que ambos aspectos mostraron significancia; además de cuantificar que la influencia de esta dimensión sobre el clima se da en un 44%. En tal sentido, esto conlleva a sustentar que mayores acciones de motivación e inspiración por parte de los líderes, conlleva a mejorar el clima de la organización; como consecuencia trae consigo que los servidores interioricen los valores de la institución como suyos, además de ser una fuente de constante superación y de práctica de crítica constructiva.

Por otra parte, la apreciación que dieron los trabajadores en la dimensión motivación o inspiración en nuestro estudio fue de como regular; al respecto existe la tendencia de tener líderes empáticos que inspiren y motiven a sus colaboradores para lograr los objetivos de la organización.

Muchos estudiosos de esta temática manifiestan que aun en el mundo predominan liderazgos no confiables, debido principalmente a la selección de las personas que conducen a la organización.

La segunda hipótesis planteada fue para contrastar si el carisma o influencia idealizada influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022. De igual manera se encontró significancia, además de cuantificar que carisma influye en un 38% sobre el clima. Además, los porcentajes más altos sobre la valoración que dieron los profesionales a la dimensión carisma fue regular y desfavorable.

Tal como se presenta esta estimación, nos pone en atención que aún la característica del líder respecto a su carisma o la influencia idealizada no está en su mejor expresión, teniendo en estos establecimientos líderes que no inspiran confianza y con poca credibilidad en su accionar, lo que indirectamente repercute en el nivel del clima organizacional, generando poca identificación con los ideales, valores y objetivos trazados.

La tercera hipótesis fue para contrastar si estímulo intelectual influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022. Se obtuvo significancia, además de cuantificar que el estímulo intelectual influye con un 42% sobre el clima. Por otra parte, la percepción de esta dimensión nos muestra con altos porcentajes como desfavorable y regular. Aspecto muy importante cuando se requiere que los colaboradores innoven sus competencias y puedan aportar con el crecimiento de la institución.

La cuarta hipótesis buscó contrastar si la consideración individual influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022. Referente a este punto hubo significancia, además de cuantificar que dicha dimensión influye en un 45% sobre el clima. Además, los profesionales calificaron la percepción de esta dimensión como desfavorable y regular.

La consideración individual por parte de los líderes está influyendo en el clima organizacional, pero esta aún es de grado moderado, no llegando a un nivel alto, que es lo que se busca cuando se ejerce la gestión sanitaria.

Una de las limitaciones que presenta este estudio, es lo referido al tamaño de la muestra estudiada, ya que solo abarca a los profesionales de establecimientos con nivel de categoría I-4, en este caso sólo 2 establecimientos, por lo que un mayor tamaño de muestra reduciría algunos sesgos de información y se podría generalizar los resultados a espacios con similares características.

Por otra parte, son escasos los antecedentes que analicen ambas variables en el contexto local, además de la negativa de algunos profesionales que se negaron a participar por considerarlo como una evaluación por parte de los jefes, lo que fue aclarado por la investigadora.

Otra limitación importante acerca del estudio es que la discusión de resultados se realizó con investigaciones que sólo buscaron el grado de correlación y no la influencia que ejerce la principal variable. De los antecedentes se realizó la revisión bibliográfica correspondiente a nivel internacional y/o nacional, encontrándose solo como técnica estadística la Rho de spearman puesto que solo realizaron estudio de nivel correlacional.

Por último, otra limitación importante de la investigación es no poder comparar nuestros resultados de las hipótesis específicas con la de otros investigadores, debido a que estudios previos no plantearon los mismos objetivos que el nuestro. Por lo que esto queda como un resultado base y puede servir a futuras investigaciones.

Finalmente esta investigación confirma la influencia del liderazgo transformacional sobre un aspecto clave en el desarrollo de las organizaciones como lo es el clima, para tal caso los gestores públicos deben tener en cuenta que si los líderes practican este tipo de liderazgo, la productividad de los trabajadores se incrementará, por ende es menester que los trabajadores se desarrollen en un ambiente saludable que induce a que sean más eficientes y la organización cumpla con los objetivos propuestos.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se determinó que el liderazgo transformacional influye significativamente en un 48% sobre el clima organizacional, precisando que los profesionistas consideran a este tipo de liderazgo como regular - desfavorable con un nivel del clima riesgo -inadecuado.
- Segunda** : Se determinó que la motivación o inspiración influye significativamente en un 44% sobre el clima, puntualizando que los profesionistas consideran como regular-desfavorable con un nivel del clima en riesgo-inadecuado.
- Tercera** : Se determinó que carisma o influencia idealizada influye significativamente en un 38% sobre el clima, puntualizando que los profesionistas consideran como regular-desfavorable con un nivel del clima en riesgo-inadecuado.
- Cuarta** : Se determinó que el estímulo intelectual influye significativamente en un 42% sobre el clima organizacional, resaltando que los profesionales perciben como regular-desfavorable con un nivel del clima en riesgo-inadecuado.
- Quinta** : Se determinó que consideración influye significativamente en un 45% sobre el clima organizacional, resaltando que lo profesionales perciben como regular-desfavorable con un nivel del clima en riesgo-inadecuado.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Las jefaturas de la red de salud deben identificar en sus profesionales el tipo de liderazgo que poseen, y capacitarlos sobre la importancia de practicar un liderazgo transformacional. De esta manera se beneficiará con el desarrollo de un clima organizacional saludable y por ende con el cumplimiento de metas de la institución.
- Segunda** : A los jefes de establecimientos de salud, coordinadores de estrategias sanitarias de las microredes y red de salud, que, en sus acciones administrativas como la supervisión y monitoreo; fomenten la motivación con el trabajo e inspiren en los trabajadores confianza entre todo el equipo de salud.
- Tercera** : Las jefaturas de la red de salud deben evaluar permanentemente que se realice un trabajo de forma carismática, aplicando esta característica en la solución de conflictos entre compañeros de trabajo.
- Cuarta** : Las jefaturas deben propiciar eventos que estimulen el intelecto personal, como la promoción a cargos más expectantes donde los profesionales puedan ofrecer sus conocimientos y experticia adquirida.
- Quinta** : Los profesionales que asumen cargos directivos deben practicar acciones positivas con sus trabajadores como la consideración individual, ya que cada persona trae consigo una carga negativa que cuando se exterioriza genera un clima organizacional insalubre.

## REFERENCIAS

- Adriazola, F., López, M., Rojas, R., Bustamante, M. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13 (1), 13 – 21. file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/DialnetPercepcionDelClimaOrganizacionalEnAtencionPrimaria-7021662%20(1).pdf
- Agudelo, R., Echevarry, C. (2017). Clima organizacional en un hospital público de Quindío. *Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional*, 25 (3), 461–46. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO0989>
- Anggraini, S., Fahmy, R., Murni, D., Fatmadona, K. (2017). The effect of transformational leadership and organizational climate with satisfaction partnership at hospital RSUD Pariaman Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 9 (11), 447. doi:10.5958/0976-5506.2018.01496.
- Apaza, B. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021. [Tesis Posgrado. *Universidad Cesar Vallejo*, Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79679#:~:text=Abstract,centro%20de%20salud%20de%20Limatambo>.
- Arévalo, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del hospital II- E Banda de Shilcayo. [Tesis Posgrado. *Universidad Cesar Vallejo*, Tarapoto]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41720>
- Arroyo, S., Muro, J. (2017). Evaluación del estilo de Liderazgo Transaccional y Transformacional a través de Modelos Confirmatorios: Una aplicación a los jóvenes emprendedores de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Análisis Cuantitativo y Estadístico*, 4 (12), 32-51. <https://bit.ly/3iJKcz2>
- Barbaggelata, A., Escobar, N. (2019). Liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio Gineco-Obstetricia y su influencia en

- el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unzué. [Tesis Posgrado. *Universidad Norbert Wiener, Perú*].  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3140>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press, New York, p. 20.
- Bass, B., Avolio, B. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *Sage Publications*, California.
- Bass, B., Avolio, B. (1995). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire, Leader Form, Rater Form, and Scoring. California. Palo Alto, CA: *Mind Garden*
- Bass, B., Riggio, R. (2006). Transformational Leadership. (2nd ed.). *Psychology Press*. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bracamonte, L., Gonzalez, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7 (265).  
[doi:https://doi.org/10.32351/rca.v7.265](https://doi.org/10.32351/rca.v7.265)
- Bracho, O., Garcia, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15 (2), p. 165-177.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. *México: Trillas*.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: *Harper & Row*.
- Calle, C. (2019). Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público catalán. [Tesis Posgrado. *Universitat Internacional de Catalunya, España*].  
<https://www.tdx.cat/handle/10803/668433#page=1>
- Cardona, M, Hoyos, P. (2008). Humanizar los contextos de salud, cuestión de liderazgo. *Investigación y educación en enfermería*, 26 (2).
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45 (2).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37332>

- Flores, A. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la micro red santa adriana. [Tesis de Posgrado. *Universidad Privada Norbert Wiener, Juliaca*]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5288>
- Forehand, G., Gilmer, B. (1964). Environmental variation in studies of organizational. *Psychological bulletin*.
- García, A., Reyes, I. (2014). Adaptación y validación psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de investigación psicol*,4(1). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-48322014000100005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000100005&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 2007-4832
- Gonzales, M., Figueroa, E., Gonzales, R. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en PYMES: caso catering gourmet de Durango. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7 (2), p. 361. <https://ssrn.com/abstract=2327908>
- Gonzales, O., Gonzales, O., Ríos, G., León, J.(2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes Universitario. *Telos*, 15 (3), p. 355-371. <http://ojs>.
- Halpin, A., Crofts, D. (1963). The organizational climate of schools, *International Review of Education*. Pérez I., Maldonado, M., Bustamante S., (2006). Clima organizacional y gerencia: *Inductores del cambio organizacional. Investigación y Posgrado*. 21, (2). <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/1519/928>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., Paez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology* (32), p. 135-143.
- Hernandez, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta (1ra ed.). Mexico.

- Hernandez, R., Fernandez, R., Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico DF. México: Mcgraw-HILL e Interamericana editores.
- Huamachuco, H., Rodriguez, J. (2015). Metodología de la investigación en las organizaciones. Peru: *Editorial Summi*.
- Huaman, M. (2019). Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del hospital nacional dos de mayo. [ Tesis Posgrado. *Universidad Nacional del Callao*, Lima ]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6707>
- Jurado, L. (2017). Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un policlínico en el distrito de San Luis. [Tesis de Posgrado. *Universidad César Vallejo*, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16315>
- Kamal, A., Abdeldayem, A., Naiem, Z. (2019). Relationship between the Leadership Behaviors, Organizational Climate, and Innovative Work Behavior among Nurses. *American Journal of Nursing Research*, 7 (5), p. 870-878. doi:10.12691/ajnr-7-5-20
- Lam, S. (2013). Medición del clima organizacional y su relación con el liderazgo en una franquicia de comida rápida en la ciudad de Tijuana, Baja California, México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 8 (2).
- Litwin, G., Stringer, R., (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press. En Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización, La Habana-Cuba: *Revista Cubana de Salud Pública*, 39.
- López, E., Hincapié, S., Zuluaga, Y. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 23 (83). doi: 10.37960/revista.v23i83.24495

- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. [ Tesis de Posgrado. *Universidad del Rosario*, Bogotá ].
- Morales, R. (2018). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *Revista Gaceta Científica*. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4977>
- Nordness, R. (2006). *Epidemiology and Biostatistics Secrets*. Elsevier España, S.A.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). Metodología de la Investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (5ta ed.). Bogotá.
- Oviedo, A. (2022). La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional. [Tesis de Posgrado. *Universidad Técnica de Ambato*, Ecuador ].
- Palma, A. (2015). Neosexismo y creencias desfavorables hacia la mujer líder. *REIDOCREA*. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/37013>
- Payeras. (2004). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. España: Díaz de Santos.
- Peréz, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. [ Tesis de Posgrado. *Universidad Cesar Vallejo*, Lima ]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85976>
- Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el campo de Gibraltar. *Gestión Joven* (18), p. 183-195.
- Rios, G. (2017). Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela dr. Alejandro dávila bolaños. [ Tesis Posgrado. *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*, Nicaragua ]. <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>

- Rodriguez, A. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48 (2), p. 177-196.
- Rojas, C. (2017). Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III. [ Tesis de Posgrado. *Universidad César Vallejo*, Lima ]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8861>
- Segredo, A. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Educación Médica Superior*, 29 (3). <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/201>
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior. scielo*, 25 (2), p. 164. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412011000200013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013)
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2), p. 385 - 393. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43 (1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu06117.pdf>
- Segredo, A., Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud. *Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba*. <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
- Segredo, A., Sanchez, M., Casanova, M. (2016). Evaluación del clima organizacional en el Policlínico Universitario "Dr. Mario MuñozMonroy". *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 32 (4).
- Soto, J., Ortega, A., Huapalla, B., Abarca, Y. (2022). Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. *Revista Cubana de Enfermería*, 38 (2), p. e5154. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192022000200008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192022000200008)

- Tesen, M. (2022). Estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén. [ Tesis de Posgrado. *Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo* ]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94648>
- Valera, H. (2010). Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Blog: Pensamiento Imaginativo. <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/>
- Vega, D. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Diversitas*, 2 (2), p. 329-349.
- Yulk, G. (2010). Leadership in Organizations. *Upper Saddle River*.
- Yurivilca, M. (2019). Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017. [ Tesis de Posgrado. *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco* ]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1641>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El liderazgo transformacional influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>Liderazgo Transformacional</p>	<p>Motivación o inspiración</p> <p>Carisma o influencia idealizada</p> <p>Estímulo intelectual</p> <p>Consideración individual</p>	<p>10 ítems</p> <p>10 ítems</p> <p>10 ítems</p> <p>10 ítems</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b> no experimental, causal.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo influye la motivación o inspiración en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cómo influye la influencia idealizada o carisma en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cómo influye el estímulo intelectual en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cómo influye la consideración individual en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la influencia de la motivación o inspiración en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p> <p>Determinar la influencia de la influencia individualizada o carisma en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p> <p>Determinar la influencia del estímulo intelectual en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p> <p>Determinar la influencia de la consideración individual en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La motivación o inspiración influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p> <p>La influencia idealizada o carisma influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p> <p>El estímulo intelectual influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p> <p>La consideración individual influye significativamente en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Estructura organizacional</p> <p>Comportamiento organizacional</p> <p>Estilo de dirección</p>	<p>comunicación, motivación y relaciones de trabajo e interpersonales</p> <p>funcionamiento, estímulo al desarrollo organizacional, condiciones de trabajo</p> <p>liderazgo, solución de conflictos, participación, trabajo en equipo.</p>	<p>Multifactorial</p> <p>Leadership Questionnaire MLQ – 5X</p> <p>Cuestionario de Clima Organizacional (ECOS-S)</p> <p><b>Método de análisis</b> descriptiva: tablas de distribución y frecuencia.</p> <p>Inferencial: regresión logística ordinal</p> <p>Hipotético – Deductivo</p> <p><b>Población:</b> profesionales de establecimientos de salud nivel I-4</p> <p><b>Muestra:</b> 80 profesionales de establecimientos de salud nivel I-4</p> <p><b>Muestreo:</b> no probabilístico por conveniencia</p>

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Escala de medición
Liderazgo transformacional	el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (Bass y Avolio, 1985, p. 20)	Cuestionario adaptado de Rojas (2017) el cual fue creado por Bass y Avolio MQL-5X. Tiene una totalidad de 40 ítems de tipo Likert con 3 niveles de contestación: (3) Siempre, (2) A veces, (1) Nunca	Motivación o inspiración	10 ítems	21,22,23,24,25,26 27,28,29,30	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Ordinal  Muy favorable (94-120) Regular (68-93) Desfavorable (40-67).
			Influencia idealizada o carisma	10 ítems	11.12.13.14,15,16 17,18,19,20		
			Estimulo intelectual	10 ítems	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10		
			Consideración individual	10 ítems	31,32,33,34,35,36 37,38,39,40		
Clima organizacional	Interacción entre las particularidades de las personas y la organización, es decir, tanto del recurso humano y físico de la empresa debido a que el sujeto o empleados se convierten en el núcleo de la organización donde el éxito depende de un buen clima laboral que incluye aptitudes, emociones, moralidad y convivencia, aspectos que contribuyen a una gran productividad (Segredo, 2011, p. 164)	el cuestionario de clima organizacional ECOS-S de Segredo (2017). Consta de 50 ítems bajo la escala de tipo Likert con 3 niveles de respuesta: (0) Nunca, (1) A veces y (2) Siempre	Estructura organizacional	comunicación, motivación y relaciones de trabajo e interpersonales	2,17,22,37,48 10,15,29,35,45 3,18,23,38,46	Nunca = 0 A veces = 1 Siempre =2	Ordinal  Inadecuado (menos de 33) Riesgo (34 a 67) Adecuado (91 a 120).
			Comportamiento organizacional	funcionamiento, estímulo al desarrollo organizacional, condiciones de trabajo	6,11,25,30,45 5,20,31,40,50 1,16,21,36,47		
			Estilo de dirección	liderazgo, solución de conflictos, participación, trabajo en equipo.	7,12,26,32,41 9,14,28,34,44 4,19,24,39,49 8,13,27,33,42		

### Anexo 3.

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Edad: ..... sexo: ..... Profesión: .....

Lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y establezca en qué medida se aplica en su trabajo. Se agradece anticipadamente su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, Marque los siguientes ítems con (x) según su opinión. (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre. Duración: 20 minutos.

<b>Dimensión: Motivación o Inspiración</b>		<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución.			
2	Implicación en los valores de la institución.			
3	Implicación en los objetivos de la institución.			
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución.			
5	Prioridades en la institución del hospital.			
6	Sentido de identidad con la institución de salud.			
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud.			
8	Favorece la crítica constructiva.			
9	Provee continua estimulación.			
10	Habla optimistamente sobre el futuro.			
<b>Dimensión: Carisma o Influencia idealizada</b>		<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud.			
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud.			
13	Hace sentir orgullo por trabajar con él.			
14	Su comportamiento es honesto.			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad.			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.			
18	Escucha a sus colaboradores.			
19	Desarrolla el trabajo en equipo.			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo.			

<b>Dimensión: Estimulo intelectual</b>		<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.			
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente.			
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas.			
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.			
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.			
26	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras.			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.			
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.			
29	Anima a ser crítico.			
30	Motiva a hacer más.			
<b>Dimensión: Consideración individual</b>		<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
31	Presta atención personalizada.			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas.			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales.			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan.			
36	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados.			
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás.			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros			
40	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo			

	VI		SD1		SD2		SD3		SD4	
Desfavorable	67	40 A 67	17	10 A 17						
Regular	93	68 A 93	23	18 A 23						
Muy favorable	120	94 A 120	30	24 A 30						

#### Anexo 4.

### CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad: ..... sexo: ..... Profesión: .....

Lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y establezca en qué medida se aplica en su trabajo. Se agradece anticipadamente su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, Marque los siguientes ítems con (x) según su opinión. (0) Nunca, (1) A veces, (2) Siempre. Duración: 20 minutos.

INCISOS		N	AV	S
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10	El trabajo que realizo me gusta.			
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			

25	Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan a los trabajadores.			
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

	VD		SD1		SD2		SD3	
Inadecuado	33	0 A 33	10	0 A 10	10	6 A 12	13	0 A 13
Riesgo	67	34 A 67	20	11 A 20	20	13 A 18	27	14 A 27
Adecuado	100	91 a 120	30	21 A 30	30	19 A 24	40	28 A 40

**Anexo 5.**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

----- de ----- del 2022

**Estimado (a) Señor/ Señora:**

Para la participación en el Proyecto de Investigación sobre “Liderazgo transformacional en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022”

La participación en el presente estudio es voluntaria, usted está en plena libertad de negarse a participar o retirar su participación en cualquier momento, sin consecuencias.

Toda la información que proporcione será anónima y tratada con la mayor confidencialidad siendo accesible únicamente al equipo involucrado en la investigación.

Los resultados de este estudio podrían ser publicados con fines científicos.

Para el estudio le será solicitado el llenado del siguiente cuestionario, para lo que se le pide atentamente leer y responder según las indicaciones.

Si usted está de acuerdo en participar de este proyecto, sírvase firmar la autorización.

Gracias.

=====  
Firma y huella del participante

**DNI:**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, 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 transformacional en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac, 2022", cuyo autor es HUAMAN NAVARRO CANDY LESLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 16 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 20:59:18

Código documento Trilce: TRI - 0492033