



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Alarcon Santa Maria, Angela Janet (orcid.org/0000-0003-1967-004X)

**ASESOR:**

Mstro. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

**CO-ASESOR:**

Mg. Ramirez Huerta, Valentin Pantaleon (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por regalarme vida y mantener mi salud para cumplir mis anhelos.

Dedicado a mis padres, que son el gran ejemplo de amor y sacrificio en mi vida, a mis hermanos y sobrinos.

A mi esposo por su apoyo incondicional y comprensión todos los días.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia por su apoyo, comprensión y ayuda en la realización de este proyecto.

Agradezco a todo el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Lambayeque, mi segunda familia, quienes fueron pilares importantes en la formación de mi segunda especialización y fueron la inspiración para este proyecto.

## Índice de contenidos

Carátula	i
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	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	20
3.3.1 Población	20
3.3.2 Muestra	21
3.3.3 Muestreo	21
3.3.4 Unidad de análisis	22
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
4.1. Resultados descriptivos	28
4.2 Resultados inferenciales	32
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Expertos	24
Tabla 2 Prueba de confiabilidad para la variable Liderazgo	24
Tabla 3 Prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional	25
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable de liderazgo por dimensiones	29
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable de clima organizacional por dimensiones	30
Tabla 6 Prueba de normalidad de las variables liderazgo y clima organizacional	32
Tabla 7 Contrastación de hipótesis general	33
Tabla 8 Contrastación de hipótesis específica 1	34
Tabla 9 Contrastación de hipótesis específica 2	35
Tabla 10 Contrastación de hipótesis específica 3	36
Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 4	37
Tabla 12 Matriz de consistencia	54
Tabla 13 Operacionalización de variables	56
Tabla 14 Prueba de confiabilidad para la variable liderazgo	59
Tabla 15 Prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional	60
Tabla 16 Base de datos prueba piloto	61

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del tipo de investigación	19

## Resumen

El presente estudio se generó con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022. Para lo cual, se llevó a cabo un estudio básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional; la población estuvo conformada por 80 profesionales del centro quirúrgico, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de liderazgo y clima organizacional. Los resultados muestran que, existe una relación directamente significativa de 0,000 con un efecto perfecto entre ambas variables, a su vez la correlación de Rho de Spearman fue de 0,109. En los datos descriptivos se obtuvo que el 50,0% posee un nivel bajo en liderazgo, mientras que el 86,3% tiene un nivel medio de clima organizacional. Esto permite concluir que, mientras más significativos son los resultados del liderazgo dentro del centro quirúrgico de un hospital de Lambayeque, el clima organizacional se desarrolla de mejor manera por parte de los trabajadores quienes transmiten confianza, autonomía y organización.

*Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, autonomía, cohesión, confianza y condiciones laborales.*

## **Abstract**

The present study was generated with the objective of determining the relationship between leadership and organizational climate in health personnel working in the surgical center of a hospital, Lambayeque, Lambayeque, 2022. For this purpose, a basic study was carried out, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational level; the population consisted of 80 professionals of the surgical center, to whom a questionnaire was applied to measure the variables of leadership and organizational climate. The results show that there is a directly significant relationship of 0.000 with a perfect effect between both variables, and the Spearman's Rho correlation was 0.109. The descriptive data showed that 50.0% have a low level of leadership, while 86.3% have a medium level of organizational climate. This leads to the conclusion that the more significant the results of leadership within the surgical center of a hospital in Lambayeque, the better the organizational climate is developed by the workers who transmit confidence, autonomy and organization.

*Keywords: Leadership, organizational climate, autonomy, cohesion, trust and working conditions.*



## I. INTRODUCCIÓN

Es muy común escuchar críticas sobre los fallos en la gestión de personas por parte de quienes ocupan puestos directivos. Además, los dirigentes no reciben ninguna formación antes de iniciar sus actividades como líderes gestores. Una vieja discusión sobre cómo liderar equipos y procesos dentro de una institución de salud sostiene que cada vez se rechaza más el comportamiento de los directivos en estos lugares, ya que tienen en sus empleados a los socios más importantes.

Por ende, se pierde la esencial de un auténtico líder que nunca está demasiado ocupado para hacer cualquier cosa que se le pueda exigir en su posición de liderazgo. Es así como, los daños causados por parte de un deficiente liderazgo tienen un alto nivel de estrés en los profesionales que están subordinados a él, baja moral, falta de productividad, ansiedad, falta de motivación para realizar las actividades, este tipo de profesional nunca da méritos a nadie y no valora a su equipo. (Párraga, 2022)

Hoy en día, los maléficos líderes tampoco quieren compartir sus conocimientos con los miembros del equipo. Pueden temer que los empleados abandonen la institución de salud o, lo que es peor, pensar que pueden arruinar el giro de negocio por no realizar bien las tareas. Se trata de una incapacidad para organizar los detalles, un liderazgo pésimo no lleva la capacidad de organizar y dominar los detalles.

De esta manera, a nivel internacional, Serrano y Portalanza (2014) presentan problemas direccionados al liderazgo, mismos que engloban en la preocupación mínima por la producción, la actitud de conseguir resultados sin un mayor esfuerzo, así como los estilos de excelencia. Estas acciones conllevan a tener escasa participación y compromiso en el trabajo, mantener un comportamiento efímero y falta de colaboración grupal.

En este sentido, para Duran et al. (2019) el clima organizacional influye directamente en este tipo de procesos o acciones, dado que, la gestión

empresarial no cumple en su totalidad las funciones encomendadas para la generación de un ambiente favorable. En la actualidad, las dimensiones que más se vinculan a este problema son los valores colectivos, retribución, estilos de liderazgo, relaciones laborales, estructura organizativa y recursos materiales accesibles.

A nivel nacional los problemas de liderazgo para el clima organizacional, se vinculan con los rasgos, comportamientos, situaciones o en muchos de los casos por problemas personales que acarrear al lugar de trabajo. Por lo cual, se acuerdo con Castillo et al. (2019) en Perú el 54,5% de trabajadores presentan un liderazgo transaccional es decir que se basa en el orden y planificación para alcanzar los objetivos; sin embargo, el 55,7% un liderazgo transformacional que cambia las expectativas y motivaciones de los colaboradores.

Este tipo de porcentajes, surge cuando la vacante y la empresa opta por dar una oportunidad de ascenso a sus colaboradores, en muchos casos el indicado es el que más tiempo lleva en el establecimiento y cuando la contratación es externa, hay muchos reportes de que el contratado fue indicado por alguien con influencia, como supervisores, coordinadores y gerentes. (Hernández & Duana, 2019)

Este es un problema cuando el líder de un establecimiento de salud no sabe claramente cómo posicionarse en relación con las decisiones tomadas por su superior, y esta dificultad se agrava cuando no aprueba la decisión que se ha tomado y tiene que imponerla a sus colegas. Los errores de liderazgo son equivocaciones que los líderes cometen y terminan perjudicando al equipo y a ellos mismos, ya que suelen afectar al logro de los objetivos. (Contreras & Ramírez, 2020)

Por consiguiente, a nivel micro u objeto de estudio como es el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022, el liderazgo no se ha estudiado en su totalidad, lo cual, no se puede establecer un porcentaje de afectación al clima organizacional, sin embargo, los inconvenientes que se pueden mencionar se basa en que la gestión interna deja de lado el liderazgo para el cumplimiento de

objetivos, es decir, que al director del centro quirúrgico aún le falta mucho por comprender sobre la situación interna y dar alternativas de solución al clima organizacional de sus colaboradores.

Por tanto, de acuerdo con Tamares (2019) se establece un mal clima organizativo cuando los empleados empiezan a percibir el entorno de trabajo con insatisfacción, lo que acaba influyendo negativamente en su comportamiento y rendimiento. En este entorno los empleados perciben y experimentan el ambiente negativo de trabajo. Es un sistema de valores comparativo antes que compartido que repercute en el comportamiento de los participantes de la empresa.

Esta percepción colectiva del entorno organizativo puede ser negativa. En este último caso, se genera un mal clima, que puede tener terribles consecuencias para el rendimiento de la empresa y el compromiso de los profesionales.

De forma que, la interrogante es ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022?, mientras que los problemas específicos son: 1. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el potencial humano del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el diseño organizacional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la cultura de la organización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022??

A partir de aquí, la importancia radica en que el individuo de salud que trabaja en el centro de estudio puede comprometerse a resolver los problemas del sector, o pueden descalificar la realidad manteniendo el statu quo. Esto puede verse en las reacciones de las profesionales de un grupo cuando surge un problema inesperado.

La gerencia como líder debe buscar soluciones para el hospital, innovar, buscar nuevos estándares de calidad, aprenden de sus errores y equiparan sus propios problemas. Proponer objetivos alcanzables, sin tener que perjudicar a

nadie, es decir, son proactivos ante la situación planteada. Se trata de una forma de gestionar los procesos internos que está directamente relacionada con el clima de la organización. Una dirección cualificada, ya sea en la conducción de las tareas, en la delegación de responsabilidades o en la resolución de conflictos, conduce a un entorno favorable para el profesional que labora en el lugar de estudio.

El estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022. De modo que los objetivos específicos son: 1. Analizar la relación del liderazgo con la autonomía del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022; 2. Identificar la relación del liderazgo con la cohesión personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022; 3. Conocer la relación del liderazgo en la confianza del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022. 4. Conocer la relación del liderazgo en la cultura de las condiciones laborales de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.

La hipótesis general es: El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022, por lo tanto, las hipótesis específicas son: 1.- El liderazgo se relaciona significativamente con la autonomía del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022. 2.- El liderazgo se relaciona significativamente con la cohesión del personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022. 3.- El liderazgo se relaciona significativamente con la confianza del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022. 4.- El liderazgo se relaciona significativamente con las condiciones laborales del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la realización del trabajo, se han reconocido investigaciones previas conexas a las variables, de esta manera se ha tomado en cuenta a las siguientes:

En Cuba, Iglesias et al. (2022) realizan una investigación con la finalidad de descubrir la correlación que tiene el clima organizacional y liderazgo en las rutinas que realiza el personal de enfermería y personal administrativo del Hospital Pediátrico para conocer las causas de un mal clima organizacional. Para lo cual, toman un estudio basado en la metodología de enfoque cualitativo, tipo exploratorio, nivel descriptivo y diseño no experimental. Este proceso permite concluir que, una de las causas que afecta el clima organizacional en el Hospital es la particularidad del líder, seguido de las posibilidades de superación de los trabajadores. De esta manera el trabajo aporta a conocer todas las causas de un deficiente clima organizacional.

En México, el estudio de Hernández et al. (2021) tienen como finalidad precisar la relación de los diferentes tipos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud mediante la comunicación. Para ello, toman en cuenta la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, nivel correlacional y diseño transaccional. Obteniendo como conclusión que, en la autonomía es la dimensión donde más se acentúan problemas, y esto conlleva que el liderazgo y el ambiente laboral sea adecuado para todo el personal. En este sentido, el trabajo aporta a entender las principales causas de una baja autonomía dentro del liderazgo por parte de los directivos hacia los empleados.

En la India, Mishra y Tikoria (2021) tiene como objetivo investigar el vínculo existente entre el liderazgo y clima organizacional y los efectos al compromiso de los médicos de los hospitales indios. Para ello, el proceso metodológico inicia con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, nivel correlacional y diseño empírico. Este proceso permite concluir que, la relación entre las variables tiene influencia significativa, y estos dos se relacionan con el compromiso médico. De esta forma, el trabajo aporta con aquellos factores que conducen a un clima organizacional

favorables y que compromisos son adecuados para los médicos para su liderazgo.

Por su parte, Kamal et al. (2019) realizan su investigación en Egipto, plantean como objetivo indagar la relación que existe entre los comportamientos de liderazgo, el clima organizacional innovador entre el personal de enfermería de los Hospitales Universitarios de Zagazig, Egipto. Utilizando la metodología con enfoque cuantitativo, de tipo transversal, diseño descriptivo y nivel correlacional. Este proceso permite llegar a concluir que, el liderazgo es el que más influye dentro del clima organizacional, obteniendo relación significativa entre las dos variables con un valor de  $p < 0,001$ . Es así como esta indagación aporta al uso del cuestionario diseñado para conocer la conducta de trabajo y liderazgo satisfactorio.

En Indonesia, Sakti et al. (2018) realizan un estudio con el objetivo, analizar el efecto que tiene el clima organizacional y el liderazgo con la cohesión del personal. Para lo cual, la metodología tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, diseño correlacional y método del Modelo de Ecuaciones Estructurales. De este proceso, se ha llegado a concluir que, existe efecto mediador entre el clima organizacional, cohesión del personal, la percepción del comportamiento de la ciudadanía y confianza, contribuyendo a un servicio de calidad en el hospital, con un valor de ( $p < 0.001$ ,  $Rho = 0.001$ ). Con respecto al estudio es de gran aporte por su importancia de relacionar a las variables con la población.

En Perú, Chávez y Chauca (2020) han realizado la investigación que tiene como objetivo establecer la relación existente entre los tipos de liderazgo y el clima organizacional en el personal de salud. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional. Obteniendo como conclusiones del estudio que, el liderazgo incide en un nivel muy baja en la confianza del personal, puesto que son independientes. Frente a estos resultados, el trabajo aporta con los estilos de liderazgo que usan para determinar el clima organizacional, contribuyendo a establecer si las dos variables se relacionan.

En Perú, Castillo et al. (2019) han realizado el estudio cuyo objetivo fue establecer si existe relación entre el liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de una micro red. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo transversal, diseño correlacional y nivel descriptivo. Este proceso ha permitido llegar a concluir que, la correlación entre el liderazgo y clima organizacional es efectiva y significativa, deduciendo que, a mayor liderazgo existe mayor clima organizacional en los trabajadores. Por ello, el trabajo aporta con lineamientos relacionados con los métodos estadísticos (Spearman) para conocer el nivel de liderazgo y clima organizacional del hospital en estudio.

En Perú-Huánuco, Morales (2019) realiza un estudio con el objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y liderazgo en los profesionales de enfermería. Para ello, la metodología se basó en el enfoque cuantitativo, de tipo relacional, diseño prospectivo – transversal y nivel descriptivo. Este proceso lleva a concluir que, las dos variables estudiadas tienen una relación significativa, puesto que, el 55% tienen liderazgo moderado y el 51% clima organizacional por mejorar. Esto permite aludir que, el trabajo aporta a identificar las causas de un deficiente clima organizacional en el personal de salud.

En Piura-Perú, Torres (2019) el objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y liderazgo del personal que labora en la institución de salud. Para lo cual toma en cuenta la metodología de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, nivel correlacional-transversal y diseño no experimental. La muestra representa 109 personas, a quienes se le aplica dos cuestionarios una por cada variable. Esto permite concluir que, las dimensiones que contiene el liderazgo se relacionan significativamente con el clima organizacional, evidenciando correlación directa del clima organizacional con el liderazgo. De esta manera, la investigación aporta con dimensiones explícitas sobre el liderazgo, relacionándolo directamente con la segunda variable.

En Perú, Valdez (2018) realiza un estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre el liderazgo y clima organizacional en el trabajo. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, nivel no exploratorio y diseño correlacional. Llegando a concluir que, el liderazgo y liderazgo tienen una

relación directa muy baja ya que el rho de Spearman fue de ,031, es decir, las dos variables inciden significativamente en el centro de salud. Por ello, el trabajo aporta con lineamientos de medición con las dimensiones estimulación intelectual, motivación, consideración e influencia idealizada.

Respecto a la teoría del liderazgo, según Roza et al. (2019) este punto de vista la teoría conocida como el gran individuo donde los magnos guías brotan con las peculiaridades como el carisma, la confianza en sí mismos, la razón y las destrezas sociales. Las demás suposiciones sobre las magnas personas inician de una base donde el aforo de liderar es congénito, es decir, los que nacen con esta característica.

Por ello, estas teorías revisten reseñar a los grandiosos dirigentes como épicos, históricos y enrumbados al liderazgo, además anteriormente se centraba como aquella cualidad masculina esencialmente en base al estado militar.

Las teorías sobre los rasgos de carácter son en cierto modo similares a las teorías de los grandes hombres dado que sugieren que los individuos adquieren seguros caracteres y rostros que los forman como líderes donde se examinan las características de lo distintivo y las conductas que ayudan al liderazgo. Se centra principalmente la clave de temperamento y conducta que colaboran los grandiosos dirigentes (Guerra, 2018).

La dificultad, sin embargo, es que vidas con rostros análogos logran trascender ser líderes muy desiguales. En algunos asuntos, uno logra cristianizar en líder mientras el otro continúa existiendo como un seguidor, autónomo de la similitud de la personalidad o el comportamiento.

Las hipótesis de contingencia hacen hincapié en las cualidades de liderazgo que dependen del contexto en la que desenvuelve el líder. Se centran en inconstantes determinadas del entorno que logran establecer qué estilo de liderazgo es el más adecuado en un ambiente definitivo.

Según esta hipótesis, no hay una cualidad de liderazgo que sea el mejor para todas las situaciones, donde se cree que el liderazgo verdaderamente eficaz



no se basa únicamente en las características del líder, sino en encontrar una moderación asociarse al comportamiento, las insuficiencias y el argumento (Alcázar, 2020). En este sentido, los compasivos líderes son competentes de valorar las insuficiencias de los seguidores, valorar el entorno y adaptar la conducta.

La teoría situacional, al igual que la teoría contingente, supone que los dirigentes se acomodan al entorno en la que se hallan. La discrepancia es que los dirigentes cambian el estilo de liderazgo a medida que cambia la situación. Las hipótesis situacionales suponen una permuta en la estimulación del líder, así como en la cabida de las personas que son discípulos (Riquelme, Pedraja, Liliana, & Vega, 2020).

El líder puede cambiar la visión de los seguidores, el ambiente y el estado psicológico y apasionado. Estos elementos intervienen en la toma de arbitrajes del líder. Conjuntamente, las hipótesis situacionales insinúan que los líderes prefieren el mejor recorrido de ejercicio en ocupación de las variables situacionales donde desiguales modos de liderazgo logran ser más adecuados para innegables tipologías de fallos (Hiriyappa, 2018).

En cuanto a enfoque conceptuales se conoce al liderazgo como aquella persona capaz de poder influir dentro de las acciones de otras personas de modo que este pueda cumplir con los objetivos propios donde se involucran a un grupo en función de valores, este se puede desarrollar de diversas maneras además de mantener una relación con la transformación y el cambio colectivo, creando una oportunidad de participación en diversos medio variados, por lo tanto se la conoce como una capacidad que se produce a través de un potencial que crea una influencia y motivación para los demás integrantes (Hurtado, 2019).

Un líder no se asigna bien se elige para ser un líder se precisa el sostén de partidarios, que lo han elegido para dirigirlos, y ellos son los que conocen las habilidades y actitudes del líder. De acuerdo con Díaz (2019) ser dirigente no figura irremediablemente un dogma serio, por lo que "estar en una posición de liderazgo" implica el poder de causar a un conjunto de individuos para lograr un

imparcial. La mentalidad de liderazgo logra brotar cuando se afana con una unidad de individuos, se ganan seguidores, se influye ciertamente en las cualidades y conductas y se les anima a ocuparse por un fin frecuente.

Según esta hipótesis, no hay una cualidad de liderazgo que sea el mejor para todas las situaciones, donde se cree que el liderazgo verdaderamente eficaz no se basa únicamente en las características del líder, sino en encontrar una moderación asociarse al comportamiento, las insuficiencias y el argumento (Alcázar, 2020). El liderazgo puede surgir de forma natural cuando una persona se convierte en líder sin tener que ocupar un puesto o una posición de liderazgo. Es una forma informal de liderazgo. Por ello, para Geraldo et al. (2020) menciona que un líder es seleccionado por la colocación y emprende a ocupar un puesto de liderazgo, está ejerciendo un liderazgo serio.

De acuerdo con Vásquez (2021) las dimensiones del liderazgo es la comunicación y motivación. La determinación consiste en que todos los individuos toman cada día decisiones que alteran el día actual y futuro. La toma de decisiones logra precisar como la causa metódica de nombramiento entre un contiguo de dilemas basadas en criterios determinantes y en la averiguación aprovechable (Gento, González, & Silfa, 2020).

La toma de decisiones está reducidamente vinculada a otras competencias como el movimiento calificador, la colaboración y la contratación (Raraz, 2021). Además, es conocida como aquella cualidad de un líder donde toma las decisiones acerca de las actividades de trabajo y de la organización para el grupo de modo que no se tenga que justificar en alguna ocasión.

De acuerdo con Sabastizagal et al. (2020) las acciones dan testimonio de lo que creemos con más fuerza que nuestras palabras, las decisiones son un ejemplo para los que nos siguen, es decir que, como líderes, deben darse cuenta de que lo que se decide y lo que hacen será visto por quienes los siguen dado que esas acciones serán copiadas y modificadas por quienes los respetan.

Seguir al líder es en realidad un juego que muchas personas practican a lo largo de la vida y se trata de tener un voto de confianza en la labor tanto en

directivos como en los trabajadores (González, Palomares, & López, 2019). El deseo de liderar se puede ver al tomar decisiones, se muestra a los seguidores que se está dispuestos a asumir responsabilidades, actuar y obtener resultados, es decir que se ha demostrado que se está dispuestos a asumir riesgos y a aceptar las consecuencias de los actos.

A su vez, otra de las dimensiones se vincula con la comunicación, que al ser uno de los caracteres más importantes de un líder es que debe ser idóneo de notificar e influir en la gente (Molina, 2018). Si no hay comunicación, no hay seguidores y, por tanto, no hay líder. La incitación en los conjuntos de trabajo depende en gran medida de la noticia del líder con el colectivo.

De acuerdo con Ramos (2020) el líder debe ser competente de notificar la estrategia y el enfoque de la institución, así como los fines trazados de la empresa. Una noticia eficaz entre el dirigente y las partes del grupo hace que todo avance de forma natural. Así se sortean los aprietos y dificultades que pueden surgir en el dispositivo debido a una comunicación ineficaz de lo que se quiere.

Para Vásquez (2021) la sociedad tiene insuficiencias sociales inherentes, como formar parte de relacionarse con otras personas, concernir a conjuntos nacionales, etc. Un dispositivo importante en este contexto es la comunicación. Para satisfacer esta insuficiencia, las colocaciones actuales se comunican tenazmente entre sí, tanto interiormente como con la demanda externa, proveedores.

Es así que, Moldir et al. (2019) afirma que, la comunicación persuasiva es la clave de la buena gestión, por lo tal debe existir un líder que transmita un mensaje claro y sincero en el momento adecuado mediante diversas maneras incluso con la ayuda de nuevos canales de la actualidad.

La motivación, especialmente la intrínseca, es la emoción que más contribuye a que las personas que componen una empresa se esfuercen cada día por alcanzar los objetivos (Lugo, 2020). Si no hay motivación, los errores serán más numerosos y graves, y la rotación de personal será mayor, con todas las desventajas asociadas.

Para Córdor y Bustamante (2018) para que el directivo pueda motivar al equipo, en primer lugar, él mismo debe estar motivado. Las emociones son contagiosas y las personas que perciben que un líder tiene ganas de mejorar y hacer avanzar la empresa sentirán lo mismo. En segundo lugar, este contagio emocional hace que el líder se sienta más motivado cuando ve que el equipo está motivado. Se trata de un contagio emocional que se extiende a los demás y afecta a todo el equipo, incluido el propio líder (Velázquez & Hernández, 2020).

Motivación significa puesta en marcha, es decir, lo que determina el comportamiento, estados internos que activan o dinamizan el cuerpo y conducen al comportamiento hacia determinados objetivos, la motivación tiene como objetivo hacer que los individuos se toleran de una cualidad determinada.

Por ende, es un estado emocional y positivo que experimenta un individuo cuando se le estimula de cierta manera por los lucros alcanzados y debido a este estímulo el individuo logra indemnizar cualesquiera de las escaseces (Santangelo, 2018). El mantener un liderazgo centrado en la motivación garantizará un equipo dedicado a los objetivos, el líder debe identificar los deseos de los subordinados y tener pleno control sobre las acciones que puedan tener consecuencias y permitir al equipo satisfacer las necesidades.

En el caso de la empatía, según los estudios, las diez cosas que más insatisfacción provocan en los empleados y que acaban con su motivación son, categóricamente, la empatía, o más exactamente, la falta de empatía (Tapia, 2021).

Es así que, según Puertas (2020) la empatía es la capacidad de reflejar las emociones, capacidad de sentir los reflejos de otra persona en uno mismo. La cabida de sentir las prácticas y los sentimientos de otros. Esta habilidad es útil para un directivo, por ejemplo, a la hora de liderar el cambio, porque le permite entender de dónde viene la otra persona.

Y sólo lo puede conseguir que la otra persona se suba a bordo si se empieza juntos desde el mismo punto. Pero la empatía no es simpatía. Muchas personas temen la empatía porque la confunden con la simpatía. Para Villa (2020)

la empatía no justifica los sentimientos de la otra persona ni se dedica innecesariamente a gemir, mientras que la simpatía sí lo hace. Una persona empática sabe ponerse en el lugar del otro, pero también sabe guardarse sus límites.

Así pues, la empatía es una habilidad muy útil y se diría que las futuras profesiones en las que la empatía desempeñe un papel importante serán cada vez más necesarias. Comprender el bienestar de los clientes y los empleados tendrá consecuencias beneficiosas (Abrams, 2017).

La teoría del clima organizacional se remonta a los años 30 impulsado por Hawthorne, los investigadores pasaron del entorno físico "duro" al entorno físico/psicológico "blando", y así nació el concepto de clima organizativo. El primer investigador que lideró los estudios sobre este tema fue Kurt Lewin, el fundador de la dinámica de grupos (1939) (Rivera & Rincón, 2018).

De esta manera, la indagación sobre el clima organizacional tiene sus orígenes en la teoría de campo de Lewin y las raíces de la investigación sobre el clima organizativo se encuentran en el campo de las teorías críticas y se basan en la construcción social. Mientras que los estudiosos se basan en el progreso de los sistemas sociales a lo largo del tiempo (desarrollo), la investigación del clima organizativo se refiere a la influencia de los sistemas organizativos sobre los grupos o los individuos (comportamiento y situación) en este contexto (Bada, Salas, & Castillo, 2020).

De acuerdo con García et al. (2021) Lewin era un científico del comportamiento y realizó muchos estudios en la década de 1930. Fue responsable del desarrollo del concepto de clima organizacional. Lewin descubrió en sus estudios que toda situación está influida por dos factores. Por tanto, un determinado comportamiento depende de la situación y el entorno respectivos.

En los años 60, el desarrollo del clima organizacional había avanzado tanto que se convirtió en un componente independiente. En la investigación del clima organizacional interesan, por un lado, las características de las organizaciones que se perciben conscientemente y, por otro, el grado de acuerdo de estas

percepciones entre los miembros que son relevantes para el ejercicio (Iglesias, Torres, & Mora, 2020). De igual manera, en los últimos años, el concepto de clima organizacional se ha consolidado en la teoría organizacional y ha sido objeto de muchas investigaciones.

En este sentido, la teoría del clima organizativo ha recogido categoría en los actuales años, debido a un clima organizativo positivo influye positivamente en la cooperación en la empresa: un clima organizativo considerado positivo por el empleado fomenta la ayuda, la cortesía en el contexto de la práctica profesional, la obediencia mutua, la familiaridad, la empatía, la solidaridad en el lugar de trabajo, así como el bienestar, la capacidad de las partes de la colaboración y una organización estable e innovadora en caso de crisis. Hay un gran número de elementos que inciden en el clima organizativo (Bada, Salas, & Castillo, 2020).

En cuanto a enfoque conceptuales el clima organizacional es pertinente señalar que Forehand en 1964 citado por Araya y Medina (2019) definió tres características del clima organizacional: primero, cambia según la organización; segundo, es persistente; y, por último, puede influir en las conductas del personal. Desde ese entonces, el número de estudios en esta área ha aumentado mucho, definiéndola como características medibles. (Canales, López, & Napán, 2021).

Por otro lado, desde el punto de vista de Arias et al. (2018) el clima organizativo está relacionado con el concepto de clima laboral, pero puede distinguirse claramente como la situación en la que se intenta describir los contextos laborales en una organización. Pero cuando se registra el clima laboral, se hacen preguntas de opinión como son "¿Está usted satisfecho con su supervisor?" y en el caso del clima organizativo el interrogatorio se orienta hacia los hechos "¿Le critica su supervisor delante de sus compañeros de trabajo?".

En este contexto, se alude que, el clima organizativo se precisa como la calidad respectivamente duradera del entorno intrínseco de la empresa que notan las partes, incide en su conducta y puede narrar mediante los valores de un conjunto particular de características de la organización. (Cortés & Leal, 2019).

El clima organizativo, por tanto, se refiere a cómo los empleados ven su organización, o cómo son las percepciones compartidas por los empleados sobre las condiciones organizativas. El clima organizacional no sólo incluye los aspectos sociales en la empresa, sino que tiene en cuenta todos los aspectos de la organización que son relevantes para los empleados.

Por ello, Iglesias y Torres (2018) asegura que el clima organizacional se encuentra englobado en tres dimensiones, como son: Autonomía, cohesión y confianza.

La autonomía es un término ambiguo que denota cualidades como la independencia, la autonomía y la autodeterminación. Mientras que la autonomía técnica suele centrarse en los dos primeros significados, la autonomía humana se centra en los dos últimos (Gavara, 2018).

Dentro de la autonomía humana, presuponen un "yo" normativamente sustancial, es decir, que exige respeto y consideración. Asimismo, puede explicarse como la combinación de tres capacidades, a saber, averiguar algo sobre uno mismo, evaluarlo y cambiarlo si es necesario. Estas tres habilidades son, en primer lugar, una determinación conceptual, es decir, la identificación y esquematización de lo encontrado, la propia opinión, la actitud o la actividad (Escobar, 2019).

De acuerdo con Faya et al. (2018) la autonomía, en cualquier caso, no se agota en una mera reacción a lo que se encuentra ya sea en o sobre uno mismo, o en el entorno laboral, sino que requiere la formación activa de una relación con lo que se encuentra. Sólo esto hace que algo sea propio en un sentido normativamente relevante, es decir, una opinión, una actitud o una acción propia.

La autonomía se entiende a veces como una autodeterminación que está limitada por determinantes externos e internos, pero que también es posible en parte gracias a ellos. Mientras que la "autonomía personal" hace hincapié en la capacidad de decidir por uno mismo y de llevar a cabo esta decisión, la "autonomía moral" significa sobre todo la capacidad de someter las propias decisiones a reglas morales por intuición (Mazouz, 2019).

La cohesión comprende tres aspectos: En primer lugar, los miembros de una empresa u organización confían en otros miembros de la sociedad, donde la gente se ayuda y coopera entre sí. En segundo lugar, comparten una identidad común o sentido de pertenencia a su sociedad. En tercer lugar, estos sentimientos subjetivos se manifiestan en el comportamiento objetivo (Tomoko, 2019).

A su vez, la cohesión incluye las normas, el sentimiento subjetivo de confianza y pertenencia, la voluntad de ayudar a los demás, la cooperación y el sentimiento de pertenencia constituyen, pues, los elementos esenciales de la cohesión social en el barrio, empresa, grupo, organización o institución en donde se desenvuelvan social o laboralmente. Wei et al. (2020) definen la cohesión como la eficacia combinada con la voluntad de trabajar por el bien común. Puesto que están estrechamente relacionadas con el trabajo en conjunto o trabajo en equipo.

Además, para Machado y Rodríguez (2020) en física y química, la cohesión se refiere a las fuerzas de interconexión entre los átomos o moléculas de una sustancia (por ejemplo, dentro de líquidos o sólidos) y dentro de las moléculas. Sin embargo, dentro de una organización la cohesión viene siendo la cohesión es la interacción armoniosa de dos o más personas con el objetivo de actuar juntas como una entidad unida, aunando fuerzas y competencias mutuas.

La confianza es un término que se utiliza sobre todo en el lenguaje cotidiano y que ahora impregna prácticamente todos los ámbitos de la vida. Cada vez es más frecuente en diferentes contextos de acción la familia, sociedad, los sistemas económicos y financieros, la política, constelaciones en las interacciones diádicas como las amistades y las asociaciones, los procesos de grupo, las redes sociales entre otros (Méndez, 2018).

La confianza está relacionada con el futuro y al mismo tiempo se basa en la experiencia pasada. La confianza tiene que ver con la vaguedad y la previsión limitada de la práctica y el comportamiento del otro (Sotillo, 2021). La confianza



implica mediante la renuncia al control la vulnerabilidad individual y amplía mediante la reducción de la complejidad las posibilidades individuales de acción.

Vargas (2018), afirma que, la confianza es un estado entre el saber y el no saber: Alguien que conoce todas las circunstancias relevantes de sus acciones no necesita confiar, mientras que alguien que no sabe nada no puede confiar. La confianza implica una elección arriesgada, con el riesgo de tener que soportar personalmente las consecuencias negativas si se defrauda la confianza.

Por su parte, las condiciones laborales se definen como todas las circunstancias que conforman el proceso de producción o de trabajo. En concreto, son las condiciones legales y reales en las que los trabajadores desempeñan sus respectivos trabajos (Cortés, 2018). Por lo tanto, las condiciones de trabajo correspondientes tienen una gran influencia en las acciones laborales, los resultados del trabajo y los trabajadores.

De acuerdo con Raraz (2021) los criterios para evaluar las condiciones de trabajo son múltiples. Entre ellas figuran, por ejemplo, la viabilidad del trabajo, la ausencia de impedimentos y la posibilidad de desarrollo personal. Además, las condiciones de trabajo están coordinadas legalmente por diversas leyes, contratos de trabajo, acuerdos de empresa y convenios colectivos.

En efecto, las condiciones laborales, ofrece a los trabajadores un nivel de protección superior a la media, esto también es evidente en las comparaciones internacionales (Nakamura & Díaz, 2018). Esto se fija en el desempeño de las llamadas reglas esenciales del medio laboral destinadas a salvaguardar las retribuciones esenciales del personal.

### **III. METODOLOGÍA**

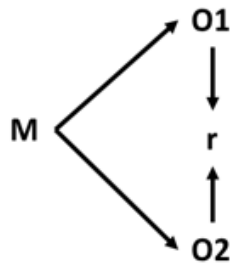
#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

De acuerdo con la CONCYTEC Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (2020) el tipo de investigación fue básico, para Iglesias (2021) es aquel proceso que se basa en encontrar soluciones a problemas teóricos clave en un campo determinado. Se orienta hacia un descubrimiento más profundo de la naturaleza intrínseca de los fenómenos para enriquecer los conocimientos existentes. Esta investigación, han servido de base para establecer lineamientos teóricos y sustentar la conceptualización de las variables.

Es de diseño experimental de corte transversal, en la cual, la recogida de datos abarca un momento concreto o un breve lapso de tiempo y sólo se realiza una vez, utilizando grupos encontrados (sin aleatorización) y observando sus diferencias encontradas (sin variación experimental de la/s variable/s independiente/s, pero con variación encontrada) (Galindo, 2020). En este proceso, no se ha manipulado ninguna de las variables establecidas, por lo que, se han obtenido resultados directos en un tiempo determinado (2022).

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, que se caracterizan por analizar datos que pueden describirse en términos de números, por ejemplo, número, volumen, longitud. Las investigaciones cuantitativas están concebidas para recopilar hechos concretos y fríos, son estructurados y estadísticos que sirven de apoyo cuando necesita sacar conclusiones generales de su investigación (Méndez A. , 2008). A través de este enfoque, se ha logró obtener datos reales para dar respuesta a la problemática, mediante las variables e investigación.

El nivel de estudio es correlacional que según Arias (2022) es un procedimiento estadístico que sirve para expresar de forma matemática la presunta relación entre fenómenos variables que pueden expresarse mediante números; de este modo, sirve para establecer el hecho de una correlación. Este método se ha hecho uso para identificar el nivel entre las variables y dimensiones.



**Figura 1** Esquema del tipo de investigación

Dónde:

- M: es la muestra correspondiente al personal de salud del centro quirúrgico de un Hospital de Lambayeque, 2022
- O1: Observación de la variable liderazgo del personal de salud del centro quirúrgico de un Hospital de Lambayeque, 2022
- O2: Observación del clima organizacional del personal de salud del centro quirúrgico de un Hospital de Lambayeque, 2022
- r: correlación de las variables

### 3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual: Liderazgo es la actividad capaz de poder influir dentro de las acciones de otras personas de modo que este pueda cumplir con los objetivos propios donde se involucran a un grupo en función de valores (Hurtado, 2019).

Definición operacional: Actividad cuando se labora con un conjunto de individuos, y se ganan partidarios, se influye efectivamente en las cualidades y conductas y se les anima a trabajar por un objetivo común (Alcázar, 2020).

Dimensiones:

- a) Toma de decisiones
- b) Comunicación
- c) Motivación
- d) Empatía

Escala: Ordinal mediante la escala de Likert (No, A veces, Sí)

Entre sus indicadores se encuentra la influencia idealizada, carisma, motivación inspiracional, inspirador, delega responsabilidades, capacidad de escucha activa, alternativas y sugerencias, soluciones, rendimiento y persuadir.

Definición conceptual: de Clima organizacional es la calidad comparativamente duradera del entorno interno de la institución que notan las partes, inciden en su actuación y puede narrar mediante los valores de un conjunto particular de características de la organización (Cortés & Leal, 2019).

Definición operacional: Es la situación en la cual, se intenta describir los contextos laborales en una empresa mediante un contiguo de tipologías conmensurable que los segmentos logran descubrir su seguimiento en el ambiente de trabajo (Canales, López, & Napán, 2021).

Dimensiones:

- a) Autonomía
- b) Cohesión
- c) Confianza
- d) Condiciones laborales

Escala: Ordinal mediante la escala de Likert (No, A veces, Sí)

Entre sus indicadores se encuentra la toma de decisiones, ejecución de trabajo, organización del trabajo, ayuda entre los trabajadores, trabajo en equipo, libertad de expresión, cumplimiento de compromisos, principios, apreciación sobre el trabajo que se realiza, meritocracia, compensaciones y recompensas.

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

#### **3.3.1 Población**

Es el conjunto completo de individuos u objetos relacionados con el problema en estudio, seleccionados con el fin de sacar conclusiones sobre el tema de investigación. Estos incluyen grupos sociales, medios de comunicación, países, ciudades, familias, empresas, comunidades, etc. (Aranda, 2020). En este

sentido se toma una población total de 80 profesionales del lugar de estudio, 2022.

Criterio de inclusión:

- Personal de salud del centro quirúrgico de un Hospital de Lambayeque, 2022
- Personal masculino y femenino del centro quirúrgico de un Hospital de Lambayeque, 2022

Criterios de exclusión:

- Personal que realice prácticas preprofesionales en el centro quirúrgico de un Hospital de Lambayeque, 2022
- Trabajadores que no pertenezca al centro quirúrgico de un Hospital de Lambayeque, 2022

### **3.3.2 Muestra**

La muestra para Robledo (2020) es una parte característica de la población con determinadas características, apartada con el fin de realizar una investigación de cualquier tipo. Los datos derivados deben ser generalizables a toda la población. Cabe aclarar que, el número total de la población es medible, por lo tanto, se ha considerado como muestra de estudio a los 80 profesionales de salud (n=80).

### **3.3.3 Muestreo**

En la investigación se manipuló el muestreo no probabilístico, donde se seleccionó un grupo de encuestados, sabiendo que uno de los miembros de esa población no poseerá la posibilidad de ser encuestados (Westreicher, 2022). De esta manera, al ser no probabilístico los participantes fueron seleccionados por conveniencia, conforme a los siguientes criterios:

### **3.3.4 Unidad de análisis**

En la investigación la unidad de análisis fue el profesional de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital donde se aplicó el cuestionario.

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

### **3.4.1 Técnica**

Para la recolección de información, se ha tomado en cuenta la técnica de la encuesta, que se define como un sondeo de opinión es una investigación estadística y un tratamiento de datos con el objetivo de obtener la opinión de los mismos. La encuesta se realiza en un momento determinado y puede repetirse a intervalos predeterminados para observar la evolución de un fenómeno (en el caso del llamado estudio longitudinal) (Meneses, 2020). La técnica mencionada se lo ha aplicado al personal de estudio, 2022, obteniendo información primaria sobre el objeto de estudio.

### **3.4.2 Instrumento**

Se manejó, además, el cuestionario siendo un instrumento de investigación muy extendido usado con el objetivo de obtener información relevante de personas o grupos a los que se dirige el interés de la investigación. Esta información puede ser opiniones, experiencias, hechos, comportamientos u otros datos. La investigación mediante los cuestionarios se basa en la información comunicada directamente por los encuestados, mediante encuestas telefónicas, cuestionarios en papel o en línea (García, 2022).

En la investigación se hizo uso de dos cuestionarios, uno por cada variable seleccionada, mismas que han sido validadas por expertos. El primer cuestionario corresponde a la variable Liderazgo opuesto de 18 ítems de opción múltiple, bajo la escala de Likert. Este primer instrumento obtiene información de las dimensiones toma de decisiones, comunicación y motivación del personal (Anexo 2).

El segundo cuestionario, consta de 20 ítems que, también validado por expertos, el cual se basa en preguntas de opción múltiple bajo la escala de Likert;

y se obtuvo información de las dimensiones autonomía, cohesión y confianza (Anexo 3).

#### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Test que mide la variable de liderazgo

Autor: Alarcón Santa María, Angela Janet

Dimensiones: 3

Baremos: (No, A veces, Sí)

#### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Test que mide la variable de clima organizacional

Autor: Alarcón Santa María, Angela Janet

Dimensiones: 3

Baremos: (No, A veces, Sí)

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

La validez en la recolección de datos simboliza que los resultados personifican realmente el fenómeno que se pretende medir. Mientras que la fiabilidad es la medida, y la validez a la exactitud de la misma (Sampieri, 2014). Es así que, la validez de los dos instrumentos se lo utilizó para poder perfeccionar sus preguntas y sobre todo que puedan otorgar información relevante. Por ello, fueron puestos a consideración a tres expertos, mismos que los evaluaron de acuerdo a ciertos parámetros. Aquellos expertos se enlistan en la siguiente tabla:

**Tabla 1**  
*Expertos*

Orden	Apellidos y Nombres	Grado	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Ulco Ahuaman Segundo Felipe	Doctor en Ciencias de la Salud	X	X	X
2	Renteria Ortiz Katherine Shirley Sorangel	Magister en gestión de los servicios de salud	X	X	X
3	Villoslado Calderón Carlota Cecilia	Magister en Ciencias de la educación con mención en Docencia e Investigación	X	X	X

Fuente: Alarcón, 2022

### Confiabilidad

Para la confiabilidad de los dos instrumentos, se ha recurrido a la prueba piloto, misma que se ha integrado 8 profesionales del centro quirúrgico de un hospital de Lambayeque para la aplicación de los cuestionarios. Y mediante el programa estadístico SPSS se han obtenido los siguientes resultados para cada una de las variables:

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad para la variable Liderazgo*

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	24

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud



**Tabla 3**

*Prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional*

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	24

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud

**3.5 Procedimientos**

En primera instancia se emitió una solicitud a la dirección del lugar de estudio en la ciudad de Lambayeque en el cual se detalla el objetivo y los fines investigativos, en cuanto se receipta la aceptación de efectuar el estudio se procede a notificar a los actores envueltos en la cogida de información que se les aplicó una encuesta compuesta de dos cuestionarios, en este caso al profesional, como respaldo el documento se encuentra sellado con la firma legal y bajo política de confidencialidad debido a que no se expone nombres, información ni respuestas del personal.

Los dos cuestionarios para determinar tanto la validez y la confiabilidad del instrumento por el Alfa de Cronbach un coeficiente, una vez identificado la viabilidad del instrumento se aplicó a un número de casos para posterior continuar con el análisis de resultados.

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

Los resultados obtenidos de la prueba piloto del total de la muestra de estudio fueron procesados en SPSS a fin de cumplir con la determinación de la relación entre liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en lugar de estudio, 2022. Las respuestas proceden de los cuestionarios aplicados al grupo focal de estudio.

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que se obtuvo para comprobar la fiabilidad de los cuestionarios. Aquí  $N$  es el número de componentes en estudio,  $r$  es el coeficiente medio de correlación entre los componentes. El cálculo requiere ser procesado en el programa estadístico especializado SPSS. Se introdujo una matriz de resultados en el programa para la prueba piloto: una fila denota una profesional, una columna denota una pregunta de la prueba con resultados para cada profesional.

El programa calcula los coeficientes de correlación entre las preguntas, luego encuentra la media y utiliza la fórmula para calcular el alfa de Cronbach (Anexo 4 y 5). Asimismo, cuando se trata de la muestra total se trabajó con la prueba paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson bajo la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov (más de 50 unidades de análisis) donde se identificó el nivel de significancia.

### **3.7 Aspectos éticos**

Las cuestiones éticas en la presente investigación tienen limitaciones morales, es decir, se basa en el respeto a las opiniones del juicio de expertos quienes aportan con información y retroalimentación de rigor científico. Por otro lado, el proceso depende de las normas sociales bajo las que se llevó a cabo respetando las respuestas de los involucrados en la recopilación de información.

Los instrumentos fueron validados y una vez aprobados se aplicaron bajo los principios de confidencialidad y ética profesional a fin de respetar la opinión del centro quirúrgico sin exponer a ningún ambiente de daño físico o psicológico. Para finalizar, el trabajo es propio del investigador donde se hace uso de

propiedades intelectuales que están bajo el principio de, beneficencia ya que se actuó en beneficio de los demás, igual se respeta la maleficencia un principio sustancial, también el principio de autonomía por la libertad de opiniones y justicia debido a que se fomentó una dignidad de paz.

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1. Resultados descriptivos**

Los resultados cuantitativos de tipo descriptivos de la distribución de frecuencias de la variable liderazgo, tiene el 50% del nivel medio; además, con el mismo porcentaje (50%) posee un nivel bajo. En tal virtud, el liderazgo en el centro quirúrgico se encuentra en un nivel medio-bajo. Y de acuerdo con la revisión documental, un nivel de liderazgo en un nivel medio se da por la falta de compromiso de un líder, es así como, los daños causados por parte de un deficiente liderazgo tienen un alto nivel de estrés en los profesionales que están subordinados a él, baja moral, falta de productividad, ansiedad, falta de motivación para realizar las actividades, este tipo de profesional nunca da méritos a nadie y no valora a su equipo (Párraga, 2022). Por ello, es necesario enfrentar los errores que no perjudiquen al equipo y a ellos mismos, ya que suelen afectar al logro de los objetivos. Además de los beneficios relacionados con la gestión de personas, el liderazgo también es fundamental para resolver problemas y crear soluciones más asertivas y eficaces. No cabe duda de que, al frente de las instituciones de salud más rentables y exitosas del mundo, hay líderes que sirven de ejemplo e inspiración.

En el caso de los resultados correspondientes a la variable clima organizacional en su mayoría con el 86,3% del personal de salud obtienen un nivel medio y el 13,8% un nivel bajo. De esta manera, con respecto al clima organizacional del centro quirúrgico de un hospital no se encuentra adecuadamente estructurado, por lo que, revela un nivel medio. En este sentido, se ha demostrado que un clima organizativo inadecuado influye negativamente en la cooperación en el centro, por lo que es necesario fomentar la ayuda, la cortesía en el contexto de la práctica profesional como el respeto mutuo, la solidaridad en el lugar de trabajo, así como el bienestar, la competencia de los miembros de la organización (Bada, Salas, & Castillo, 2020). Comprender el clima organizativo de un centro quirúrgico genera una mejor comprensión y entendimiento de lo que piensan los empleados y cómo se relacionan con el lugar de trabajo. Influye en la motivación y el rendimiento. Al medir estas variables, es posible identificar más

fácilmente cuáles son los puntos fuertes de la institución y cuáles son las cuestiones en las que todavía hay que trabajar, para mejorar la satisfacción de los empleados. Un entorno envolvente con el personal en los proyectos y las decisiones estimula el sentimiento de pertenencia, lo que aumenta el compromiso y la productividad. La valoración y el reconocimiento del rendimiento individual y colectivo refuerzan la visión que cada profesional tiene. Si la intención es mejorar el clima organizacional utilizando métodos de beneficios y recompensas va lograr incrementar un desempeño en el trabajo.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de la variable de liderazgo por dimensiones*

	Frecuencia absoluta	V1. Liderazgo	D1. Toma de decisiones	D2. Comunicación	D3. Motivación	D4. Empatía
Nivel bajo	40	50,0	58,8	32,5	20,0	47,5
Nivel medio	40	50,0	41,3	67,5	80,0	51,2
Nivel alto	0	,0	,0	,0	,0	,0
Total	80	100	100	100	100	100

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De acuerdo con la tabla 4, sobre la distribución de frecuencias para la primera variable con sus dimensiones, se evidencia que, ninguna dimensión tiene un nivel alto, a diferencia de la dimensión correspondiente a la motivación, que posee un 80% y se posiciona en el nivel medio, a su vez, con el 58,8% se encuentra la toma de decisiones, posicionándose en el nivel bajo. De esta forma, los resultados revelan que los mayores porcentajes del personal tiene un nivel medio-bajo de aceptabilidad en la variable liderazgo. Esto quiere decir que, las dos dimensiones con mayor porcentaje están presentes en el personal al momento de la atención quirúrgica, sin embargo, hay que mejorar y mantener un liderazgo centrado en la toma de decisiones, dado que al tener un nivel bajo no garantiza un equipo dedicado a los objetivos, donde el líder presenta

inconvenientes para identificar los deseos de los subordinados y tener pleno control sobre las acciones que puedan tener consecuencias y permitir al equipo satisfacer las necesidades. Asimismo, hay que seguir trabajando en la motivación en el trabajo ya que está directamente relacionada con la satisfacción y la productividad del personal, lo que repercute en el rendimiento de los equipos y, especialmente, en la retención del talento. La desmotivación, por el contrario, provoca una caída del compromiso y un alto índice de rotación. Entre sus beneficios están la mejora de la autoestima, la optimización del tiempo, ya que aumenta la concentración en las actividades y, por tanto, el crecimiento personal, la mejora de las relaciones del equipo y, como se ha dicho, los mejores resultados para el centro quirúrgico.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de la variable de clima organizacional por dimensiones*

	Frecuencia absoluta	V2. organizacional	Clima D1. Autonomía	D2. Cohesión	D3. Confianza	D4. Condiciones laborales
Nivel bajo	11	13,8	12,5	7,5	27,5	10,0
Nivel medio	69	86,3	86,3	92,5	71,3	83,8
Nivel alto	0	0,	1,3	,0	1,3	6,3
Total	80	100	100	100	100	100

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De acuerdo con la tabla 5, sobre la distribución de frecuencias para la segunda variable con sus dimensiones, se evidencia que, en un nivel alto de clima organizacional se encuentra las condiciones laborales con el 6,3%; a diferencia de la dimensión correspondiente a la cohesión, que posee un 92,5% ubicándose en el nivel medio, a su vez, con el 27,5% se encuentra la confianza, ubicándose en el nivel bajo. Por lo cual, los resultados revelan que los mayores porcentajes del

personal posee un nivel medio-bajo de aceptabilidad en la variable clima organizacional, es decir, hay que mejorar en establecer confianza con los pacientes, ya que esta implica una elección arriesgada y está relacionada con el futuro y al mismo tiempo se basa en la experiencia pasada, por lo que, tiene que ver con la previsión limitada de la práctica y el comportamiento del otro. En el caso de la cohesión se acerca al 100% pero es necesario mejorarlo, para ello, es bueno incluir normas, pertenencia, voluntad de ayudar y cooperar dentro del centro quirúrgico. Por otro lado, la confianza también es importante en el ámbito profesional, debido a que genera un sentimiento de pertenencia y une al personal. Esto se debe a que puede crear un vínculo entre los empleados cuando todos saben que están en el mismo centro y pueden pedir ayuda cuando la necesitan. Además, influye en el éxito y el crecimiento de la institución. Tener confianza en uno mismo es clave para liderar, afrontar los retos diarios, coordinar las reuniones, entre otras actividades.

## 4.2 Resultados inferenciales

H0: Los datos estudiados corresponde a una distribución normal.

H1: Los datos estudiados no tiene una distribución normal.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de las variables liderazgo y clima organizacional*

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Liderazgo	,340	80	,000
Clima organizacional	,517	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Los resultados inferenciales presentados en la tabla 6, hacen mención a la prueba de normalidad desarrollada para las dos variables: liderazgo y clima organizacional), y a través del programa estadístico SPSS y una muestra de 80 profesionales, se ha usado la prueba de Kolmogrow-Simirnov, ya que los encuestados supera la base de 50. Tras identificar el tipo de prueba, se procedió al cálculo de la normalidad de los datos y nivel de significancia, que muestran un valor de 0,000, valor que es inferior a 0,05. Esto quiere decir que, se rechaza la H0 y se acepta la H1; entonces se asume que los datos no tienen una distribución normal lo que lleva a aplicar la prueba Coeficiente de correlación Spearman. Esto significa, de forma simplificada, que está analizando si, cuando el valor de una variable aumenta o disminuye, el valor de la otra variable aumenta o disminuye. El coeficiente de correlación mencionado es una medida no paramétrica de la correlación de rango cuya dependencia estadística de rangos es entre dos variables.



## Contrastación de hipótesis general

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el clima organizacional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

### Tabla 7

#### *Contrastación de hipótesis general*

			Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de Correlación	,109
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De acuerdo con la tabla 7, sobre la contrastación de la hipótesis general se usa la prueba de Rho de Spearman, con el cual se concluye que existe relación entre la variable1 (liderazgo) y la variable 2 (clima organizacional) en el centro quirúrgico, puesto que, el valor de la significancia (bilateral) corresponde a ,000, la cual es menor al valor de significancia alfa que es de 0,05. Esto quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o H1 lo que significa que: El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.

### Contrastación de hipótesis específica 1

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con la autonomía del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con la autonomía del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

**Tabla 8**

*Contrastación de hipótesis específica 1*

			Autonomía
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,112
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De acuerdo con los resultados cuantitativos expuestos en la tabla 8 por el programa estadístico SPSS, se concluye que, existe relación entre la variable1 (liderazgo) y la variable 2 (autonomía) en el personal de salud del centro quirúrgico, puesto que, el valor de la significancia (bilateral) corresponde a ,000, la cual es menor al valor de significancia de alfa que es de 0,05. Esto quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o H1 que dice: El liderazgo se relaciona significativamente con la autonomía del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.

## Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo no se relaciona significativamente con la cohesión del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con la cohesión del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

**Tabla 9**

*Contrastación de hipótesis específica 2*

			Cohesión
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Conforme a los resultados cuantitativos expuestos en la tabla 9, la prueba de Rho de Spearman muestra que si existe relación entre la variable1 (liderazgo) y la variable 2 (cohesión) en el personal de salud, puesto que, el valor de la significancia (bilateral) corresponde a ,000, la cual es menor al valor de significancia de alfa que es de 0,05. Esto quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o H1: Lo que significa que el liderazgo se relaciona significativamente con la cohesión del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.

### Contrastación de hipótesis específica 3

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con la confianza del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con la confianza del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

**Tabla 10**

*Contrastación de hipótesis específica 3*

			Confianza
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,074
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De acuerdo con los resultados cuantitativos expuestos en la tabla 10, la prueba de Rho de Spearman muestra que existe relación entre la variable1 (liderazgo) y la variable 2 (confianza) en el personal del centro quirúrgico, puesto que, el valor de la significancia (bilateral) corresponde a 0,00, la cual es inferior al valor de significancia de alfa que es de 0,05. Esto quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o H1 que dice: El liderazgo se relaciona significativamente con la confianza del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.

#### Contrastación de hipótesis específica 4

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con las condiciones laborales de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con las condiciones laborales de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022

**Tabla 11**

*Contrastación de hipótesis específica 4*

			Condiciones laborales
Rho de	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,094
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

De acuerdo con los resultados cuantitativos expuestos en la tabla 11, la prueba de Rho de Spearman muestra que existe relación entre la variable1 (liderazgo) y la variable 2 (condiciones laborales) en el centro quirúrgico, puesto que, el valor de la significancia (bilateral) corresponde a 0,000, la cual es inferior al valor de significancia de alfa que es de 0,05. Esto quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o H1 que dice: El liderazgo se relaciona significativamente con las condiciones laborales de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.

## V. DISCUSIÓN

### Objetivo general

De acuerdo con los resultados encontrados, se expresa que existe una relación entre las variables liderazgo y clima organizacional, donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado  $r_s = ,109$ , y un  $p$  valor =  $.000 < .05$ , siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa muy baja.

De esta manera, con respecto a los datos descriptivos de la variable liderazgo se evidencia que el 50% de respuestas proporcionados por los encuestados la variable tiene un nivel medio; además, con el mismo porcentaje (50%) posee un nivel bajo. Por otro lado, en su mayoría con el 86,3% de los profesionales de salud obtienen un nivel medio y el 13,8% un nivel bajo en la variable clima organizacional.

Esto coincide con lo citado por Kamal et al. (2019) quienes realizan su investigación en Egipto y plantean como objetivo indagar la relación que existe entre los comportamientos de liderazgo y el clima organizacional innovador entre el personal de enfermería de los Hospitales Universitarios. Utilizando la metodología con enfoque cuantitativo, de tipo transversal, diseño descriptivo y nivel correlacional. Este proceso permite llegar a concluir que, el liderazgo es el que más influye dentro del clima organizacional, obteniendo relación significativa entre las dos variables con un valor de  $p < 0,001$ .

Asimismo en Piura-Perú, la investigación de Torres (2019) determina la relación que existe entre el clima organizacional y liderazgo del personal que labora en la institución de salud. Para lo cual, toma en cuenta la metodología de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, nivel correlacional-transversal y diseño no experimental. La muestra representa 109 personas, a quienes se le aplica dos cuestionarios una por cada variable. Esto permite concluir que, las dimensiones que contiene el liderazgo se relacionan significativamente con el clima organizacional, evidenciando correlación directa.

De forma que, la literatura seleccionada y desarrollada por Hiriyappa (2018) sostiene que el líder puede cambiar la visión de los seguidores, la situación y el estado psicológico. En cuanto a los factores intervienen en la toma de disposiciones del líder. Así, las hipótesis situacionales insinúan que los dirigentes prefieren el mejor curso de ejercicio entorno a donde desiguales estilos de liderazgo pueden ser más adecuados para ciertos tipos de decisiones.

De acuerdo con Díaz (2019) ser dirigente no figura irreparablemente un dogma serio, por lo que "estar en una posición de liderazgo" implica el poder de causar a un conjunto de individuos para lograr un imparcial. La mentalidad de liderazgo logra brotar cuando se afana con una unidad de individuos, se ganan seguidores, se influye ciertamente en las cualidades y conductas y se les anima a ocuparse por un fin frecuente.

El liderazgo es el sello de un líder. Un líder es una persona que dirige o establece, forma o centra un grupo, dirige, toma la iniciativa, apoya, motiva, reúne, anima y evalúa a un grupo, ya sea en un contexto empresarial, militar, industrial, político, educativo, etc., aunque en principio puede darse en cualquier contexto de interacción social (Alcázar, 2020). El liderazgo logra brotar de representación nativa cuando una persona se convierte en líder sin tener que ocupar un puesto o una posición de liderazgo. Es una forma informal de liderazgo. Por ello, para Geraldo et al. (2020) cuando un líder es seleccionado por la organización y comienza a ocupar un puesto de liderazgo, está ejerciendo un liderazgo formal.

Por otro lado, desde el punto de vista de Arias et al. (2018) el clima organizativo está relacionado con el concepto de clima laboral, pero puede distinguirse claramente como la situación en la que se intenta describir los contextos laborales en una organización. Pero cuando se registra el clima laboral, se hacen preguntas de opinión como son "¿Está usted satisfecho con su supervisor?" y en el caso del clima organizativo el interrogatorio se orienta hacia los hechos "¿Le critica su supervisor delante de sus compañeros de trabajo?".

### **Primer objetivo específico**

De acuerdo con los resultados obtenidos existe una relación entre la variable liderazgo y la dimensión autonomía donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado  $r_s = ,112$ , y un  $p$  valor =  $.000 < .05$ , siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa muy baja.

Los resultados descriptivos muestran que, la variable liderazgo se encuentra en un nivel medio con el 50%; además, con el mismo porcentaje (50%) posee un nivel bajo. Por otro lado, en su mayoría con el 86,3% del personal de salud obtienen un nivel medio, con el 12,5% un nivel bajo y con el 1.3% un nivel alto en la dimensión autonomía.

Este resultado concuerda con lo investigado por Hernández et al. (2021) quienes tienen como finalidad precisar los diferentes tipos de liderazgo y la autonomía en el personal de salud mediante la comunicación. Para ello, toman en cuenta la metodología con enfoque cuantitativo, y a su vez de tipo descriptivo, nivel correlacional y diseño transaccional. Obteniendo como conclusión que, en la autonomía es la dimensión donde más se acentúan problemas, y esto conlleva que el liderazgo y la autonomía sea adecuado para todo el personal. En este sentido, el trabajo aporta a entender las principales causas de una baja autonomía dentro del liderazgo por parte de los directivos hacia los empleados.

En el marco teórico se encontró que la autonomía es un término ambiguo que denota cualidades como la independencia, la autonomía y la autodeterminación. Mientras que la autonomía técnica suele centrarse en los dos primeros significados, la autonomía humana se centra en los dos últimos (Gavara, 2018).

De igual forma en la literatura, dentro de la autonomía humana, presuponen un "yo" normativamente sustancial, es decir, que exige respeto y consideración. Así, la autonomía humana puede explicarse como la combinación de tres capacidades, a saber, averiguar algo sobre uno mismo, evaluarlo y cambiarlo si es necesario. Estas tres habilidades son, en primer lugar, una



determinación conceptual, es decir, la identificación y esquematización de lo encontrado, la propia opinión, la actitud o la actividad (Escobar, 2019).

Al mismo tiempo de acuerdo con Faya et al. (2018) la autonomía, en cualquier caso, no se agota en una mera reacción a lo que se encuentra ya sea en o sobre uno mismo, o en el entorno laboral, sino que requiere la formación activa de una relación con lo que se encuentra. Sólo esto hace que algo sea propio en un sentido normativamente relevante, es decir, una opinión, una actitud o una acción propia.

### **Segundo objetivo específico**

De acuerdo con los resultados obtenidos se muestran que existe una relación entre la variable liderazgo la dimensión de cohesión del personal donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado  $r_s = ,000$ , y un  $p$  valor =  $.000 < .05$ , siendo una correlación directa y estadísticamente nula.

Los resultados descriptivos muestran que, la variable liderazgo se encuentra en un nivel medio con el 50%; además, con el mismo porcentaje (50%) posee un nivel bajo. Por otro lado, en su mayoría con el 92,5% del personal de salud obtienen un nivel medio y con el 7,5% un nivel bajo en la dimensión cohesión.

Este resultado concuerda con lo investigado por Sakti et al. (2018) quienes realizan un estudio con el objetivo, analizar el efecto que tiene las dos variables adicionales con la cohesión del personal. Para lo cual, se basa en la metodología que fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, diseño correlacional y método del Modelo de Ecuaciones Estructurales. De este proceso, se ha llegado a concluir que, existe efecto mediador entre el clima organizacional, cohesión del personal, la percepción del comportamiento de la ciudadanía y confianza, contribuyendo a un servicio de calidad en el hospital, con un valor de ( $p < 0.001$ ,  $Rho = 0.001$ ).

El marco teórico se puede citar lo mencionado por Wei et al. (2020) definen la cohesión como la eficacia combinada con la voluntad de trabajar por el bien

común. Puesto que están estrechamente relacionadas con el trabajo en conjunto o trabajo en equipo.

La cohesión comprende tres aspectos: En primer lugar, los miembros de una empresa u organización confían en otros miembros de la sociedad, donde la gente se ayuda y coopera entre sí. En segundo lugar, comparten una identidad común o sentido de pertenencia a su sociedad. En tercer lugar, estos sentimientos subjetivos se manifiestan en el comportamiento objetivo (Tomoko, 2019).

A su vez, la cohesión incluye las normas, el sentimiento subjetivo de confianza y pertenencia, la voluntad de ayudar a los demás, la cooperación y el sentimiento de pertenencia constituyen, pues, los elementos esenciales de la cohesión social en el barrio, empresa, grupo, organización o institución en donde se desenvuelvan social o laboralmente.

### **Tercer objetivo específico**

Con relación a los resultados obtenidos se muestran que existe una relación entre la variable liderazgo y la dimensión confianza del personal donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado  $r_s = ,074$ , y un  $p$  valor =  $.000 < .05$ , siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque muy baja.

Los resultados descriptivos muestran que, la variable liderazgo se encuentra en un nivel medio con el 50%; además, con el mismo porcentaje (50%) posee un nivel bajo. Por otro lado, en su mayoría con el 71,3% de los profesionales de salud obtienen un nivel medio, con el 27,5% un nivel bajo y con el 1.3% un nivel alto en la dimensión confianza.

Este resultado concuerda con lo investigado por Chávez y Chauca (2020) han realizado la investigación que tiene como fin de instituir la relación existente entre los estilos de liderazgo y la confianza en el personal de salud. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional. Obteniendo como conclusiones del estudio que, el liderazgo incide

en un nivel muy baja en la confianza del personal, puesto que son independientes.

De hecho, de acuerdo con la literatura las acciones dan testimonio de lo que se cree con más fuerza que las palabras, nuestras decisiones son un ejemplo para los que nos siguen, es decir que, como líderes, deben darse cuenta de que lo que se decide y lo que hacen será visto por quienes los siguen dado que esas acciones serán copiadas y modificadas por quienes los respetan. Seguir al líder es en realidad un juego que muchas personas practican a lo largo de la vida y se trata de tener un voto de confianza en la labor tanto en directivos como en los trabajadores (González, Palomares, & López, 2019).

La confianza está relacionada con el futuro y al mismo tiempo se basa en la experiencia pasada. La confianza tiene que ver con la vaguedad y la previsión limitada de la práctica y el comportamiento del otro. La confianza implica mediante la renuncia al control la vulnerabilidad individual y amplía mediante la reducción de la complejidad las posibilidades individuales de acción.

Vargas (2018), afirma que, la confianza es un estado entre el saber y el no saber: Alguien que conoce todas las circunstancias relevantes de sus acciones no necesita confiar, mientras que alguien que no sabe nada no puede confiar. La confianza implica una elección arriesgada, con el riesgo de tener que soportar personalmente las consecuencias negativas si se defrauda la confianza.

#### **Cuarto objetivo específico**

De acuerdo con los resultados obtenidos se muestran que existe una relación entre la variable liderazgo y la dimensión condiciones laborales donde el coeficiente de correlación *rho de Spearman* da como resultado  $r_s = ,094$ , y un  $p$  valor =  $.000 < .05$ , siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque muy baja.

Los resultados descriptivos muestran que, la variable liderazgo se encuentra en un nivel medio con el 50%; además, con el mismo porcentaje (50%) posee un nivel bajo. Por otro lado, en su mayoría con el 83,8% de los

profesionales de salud obtienen un nivel medio, con el 10,0% un nivel bajo y con el 6,3% un nivel alto en la dimensión condiciones laborales.

Este resultado concuerda con lo investigado por Valdez (2018) realiza un estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre el liderazgo y las condiciones de trabajo. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, nivel no exploratorio y diseño correlacional. Llegando a concluir que, el liderazgo y liderazgo tienen una relación directa muy baja ya que la rho de Spearman fue de ,031, es decir, las dos variables inciden significativamente en el centro de salud.

De acuerdo con la literatura expuesta por Raraz (2021) los criterios para evaluar las condiciones de trabajo son múltiples. Entre ellas figuran, por ejemplo, la viabilidad del trabajo, la ausencia de impedimentos y la posibilidad de desarrollo personal. Además, las condiciones de trabajo están coordinadas legalmente por diversas leyes, contratos de trabajo, acuerdos de empresa y convenios colectivos.

En este contexto, la unidad de salud que mantiene malas condiciones en el ambiente de trabajo viola derechos de origen común y de orden social previstos en la legislación del país, lo que afecta a todo el colectivo de trabajadores, trayendo, consecuentemente, repercusiones notablemente colectivas. Por lo tanto, hay que trabajar en un construir un ambiente de bienestar y de salud; las condiciones de higiene de los trabajadores; la libertad de los trabajadores; el reconocimiento de que los trabajos en condiciones más agotadoras merecen un mayor cuidado.

Finalmente, entre las fortalezas halladas se encuentra el permiso de consentimiento informado para hacer uso del nombre e instalaciones del centro quirúrgico de un hospital para la investigación, lo que ayudó a tener un grupo focal interesado en el estudio del liderazgo y el clima organizacional, es así como en la recolección de información se contó con el apoyo de directivos, pero lamentablemente con un bajo número de participantes debido a los horarios rotativos en los que laborar, lo que ocasionó que difícilmente se les encontrara, pero quienes pudieron contribuir ayudaron a llevar a cabo la investigación.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una relación significativa entre la liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque. Siendo esta una correlación positiva baja ( $\rho = 0,109$  y  $p = 0,000$ ); es decir, según se optimice el liderazgo, existirá un mejor clima organizacional en el centro quirúrgico. De esta manera, se puede concluir que, a nivel descriptivo, se obtuvo que la variable liderazgo tiene una categoría de nivel medio con el 50%, frente a la variable clima organizacional que posee un 86,3% de nivel medio.

**Segunda:** Existe una relación significativa entre la liderazgo y autonomía en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque. Siendo esta una correlación positiva baja ( $\rho = 0,112$  y  $p = 0,000$ ); es decir, cuanto más significativos es el apoyo al liderazgo la autonomía del profesional dará mejor resultado. Además, el 86,3% de los encuestados tiene un nivel medio en autonomía.

**Tercera:** No existe relación significativa entre la liderazgo y autonomía en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque. Siendo esta una correlación nula ( $\rho = 0,000$  y  $p = 1,000$ ); es decir, se deben optimizar ambas variables para poder ejecutar las actividades diarias en un clima organizacional adecuado. Además, el 86,3% de los encuestados tiene un nivel medio en autonomía.

**Cuarta:** Existe una relación significativa entre la liderazgo y confianza en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque. Siendo esta una correlación positiva mu bajo ( $\rho = 0,074$  y  $p = 0,000$ ); es decir, cuanto más significativos es el apoyo al liderazgo la confianza del profesional dará mejor resultado. Así, los resultados descriptivos exponen que la dimensión con un nivel medio de participación es la confianza con el 71,3% un porcentaje bajo en comparación de las otras dimensiones.

**Quinta:** Existe una relación significativa entre la liderazgo y condiciones laborales en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque. Siendo esta una correlación positiva mu bajo ( $\rho = 0,094$  y  $p = 0,000$ ); es decir, cuanto más significativos es el apoyo al liderazgo la condición laboral del centro quirúrgico dará mejor resultado. De forma que, los resultados descriptivos exponen que la dimensión con un nivel medio de participación son las condiciones laborales con el 83,8% del restante.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al Gerente del centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022 en conjunto con el departamento de Recursos Humanos y Bienestar Social fomentar en el plan de mejorar actividades que propicien el correcto clima organizacional en el establecimiento, por medio de proyectos de responsabilidad social encaminados a fomentar el liderazgo interno y externo de la institución.

**Segunda:** Al Gerente del centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022 delegar tareas bajo metas a cada uno de los jefes departamentales a fin de lograr una cultura de retribución por logros, esto mediante un sistema autónomo que premie aquellas tareas cumplidas por sus trabajadores y a su vez les concede la organización del tiempo y el cumplimiento de actividades a realizar.

**Tercera:** Al responsable de Bienestar Social del centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022 fomentar la cohesión social a través de brigadas de apoyo a la población cercana que rodea el centro quirúrgico, para facilitar la atención psicológica, manejo de estrés, salud física, incluso nutrición.

**Cuarta:** Al responsable del departamento médico del centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022 realizar un diagnóstico del trastorno musculoesquelético relacionado con el trabajo, mediante una evaluación interna, y en el caso de obtener un resultado negativo dotar de mobiliario ergonómico para mejorar las condiciones laborales del personal y velar por un ambiente saludable y confortable.

## REFERENCIAS

- Abrams, D. (2017). *El liderazgo de la nueva escuela - Marcando la diferencia en el siglo 21*. España: Babelcube Inc.
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista Economía Coyuntural*, 5(4), 89-121.
- Aranda, M. (2020). *Metodología para el diseño de productos turísticos como alternativa de desarrollo local*. Municipio Martí. Cuba: Universidad de Matanzas.
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 84-89.
- Arias, F. (2022). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Venezuela: EPISTEME.
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-89.
- Bada, Q., Salas, S., & Castillo, S. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Revista MediSur*, 8(6), 1138-1144.
- Bustamante, B., & Velarde, S. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2014*. Lima: Universidad César Vallejos.
- Canales, A., López, A., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142.
- 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), 1-13.
- Chávez, R., & Chauca, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 18(16), 40-53.
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Lima: Dirección de política y programas de CTI.
- Cóndor, E., & Bustamante, M. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Revista Información tecnológica*, 29(4), 205-216.



- Contreras, N., & Ramírez, M. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532.
- Cortés, D., & Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Revista Encuentros*, 17(1), 145-161.
- Cortés, J. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. España: Editorial Tebar.
- Díaz, M. (2019). La complejidad de la investigación en liderazgo educativo, acercamientos metodológicos contemporáneos. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1), 1-19.
- Durán, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista espacios*, 40(40), 1-12.
- Emerson, R. (2021). *Confianza en uno mismo: La única persona que estás destinado a ser es la persona que decides ser*. Florida-Estados Unidos: Taller del Éxito.
- Escobar, A. (2019). *Autonomía y diseño: La realización de lo comunal*. Colombia: Editorial Universidad del Cauca.
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3), 43-55.
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Alicante: 3Ciencias.
- García. (2022). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. México: Etapas del proceso investigador: instrumentación.
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2021). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Gavara, J. (2018). *La autonomía universitaria : un reconocimiento constitucional entre la aplicación práctica y la configuración legislativa*. Barcelona: J.M. Bosch Editor.
- Gento, M., González, R., & Silfa, H. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista complutense de educación*, 31(4), 485-495.
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174.
- González, R., Palomares, A., & López, E. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente su dimensión formativa. *Contextos educativos: Revista de educación*(24), 9-25.

- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: una propuesta metateórica. *Revista de ciencias administrativas y económicas*, 1(1), 56-75.
- Hernández, T., & Duana, D. (2019). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Cimexus*, 13(2), 89-109.
- Hernández, T., Duana, D., & Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), 1-19.
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*. New York: Babelcube Inc.
- Hurtado, J. (2019). Un acercamiento sintagmático al concepto de liderazgo. *Revista Desarrollo Gerencial*, 11(1), 190-208.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Medisur*, 18(6), 1189-1197.
- Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Buenos Aires: Noveduc.
- Iglesias, A., Torres, J., Mora, Y., & González, J. (2022). Liderazgo y clima organizacional de enfermería en Hospital Pediátrico. Visión de jefas y enfermeras asistenciales. *XVII Congreso de la Sociedad Cubana de Enfermería.*, 10(79), 1-23.
- Kamal, A., Ata, A., & Naiem, Z. (2019). Relationship between the leadership behaviors, organizational climate, and innovative work behavior among nurses. *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 870-878.
- Lugo, G. (2020). *Liderazgo: Aprenda cómo motivar, influir, liderar y aumentar la productividad de su equipo a través de una (Persuasión para el crecimiento personal, conseguir el éxito y motivar a los demás)*. Daniel Heath.
- Machado, A., & Rodríguez, O. (2020). *Además, para en física y química, la cohesión se refiere a las fuerzas de interconexión entre los átomos o moléculas de una sustancia (por ejemplo, dentro de líquidos o sólidos) y dentro de las moléculas. Sin embargo, dentro de una organización la cohesi*. Logroño: Tutor Formación.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Colombia : Ediciones de la U.
- Martínez, O., Canteral, J., & Claudia, M. (2019). *Plan de diseño organizacional para la empresa hirometal S.A.* Ecuador: Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana.

- Mazouz, G. (2019). Autonomie. *Interaktion. Manual de Historia - Cultura - Ética*, 39(3), 238-240.
- Méndez. (2018). *Cultura y clima: fundamentos para el cambio en la organización*. Colombia: Alpha Editorial.
- Méndez, A. (2008). *La investigación en la era de la información: guía para realizar la salida de campo*. México: Trillas.
- Meneses, J. (2020). *El cuestionario: Encuesta*. GNU Free Documentation License, Version 1.3 .
- Mishra, B., & Tikoria, J. (2021). Impact of ethical leadership on organizational climate and its subsequent influence on job commitment: a study in hospital context. *Journal of Management Development*, 40(5), 438-452.
- Moldir, S., Usanbek, R., & Parida, I. (2019). Formación de una comunicación de liderazgo eficaz un análisis crítico. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*(88), 509-542.
- Molina, O. (2018). Comunicación para el Liderazgo en las Instituciones Educativas en el Contexto de la Complejidad. *Revista Científica*, 3(9), 190-213.
- Morales, R. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el departamento de enfermería de un hospital público. *Revista Gaceta Científica*, 5(2), 115-121.
- Nakamura, D., & Díaz, C. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
- Párraga, E. (2022). Liderazgo y rendimiento de la gerencia intermedia bajo la perspectiva de los objetivos balanceados. *Revista Negotium*, 1(4), 50-83.
- Puertas, E. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, 1-12.
- Ramos, M. (2020). *El papel de la comunicación, el liderazgo y el compromiso de los empleados en el cambio organizacional*. Pontevedra-España: Universidad de Vigo.
- Raraz, J. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345.
- Riquelme, J., Pedraja, Liliana, & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Revista Formación universitaria*, 13(1), 135-144.
- Rivera, D., & Carrillo, S. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 27-41.

- Rivera, D., & Rincón, J. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 1-10.
- Robledo, M. C. (2020). *Técnicas y Proceso de Investigación*. Guatemala: Unidad Didáctica de Investigación.
- Rozo, A., Flórez, A., & Guitierrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67.
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavidez, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37, 32-41.
- Sakti, S., Fahmy, R., Mirni, D., & Fatmadona, R. (2018). The effect of transformational leadership and organizational climate with satisfaction partnership at hospital RSUD Pariaman Indonesia in 2017. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 9(1), 1-10.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Santangelo, A. (2018). *Liderazgo, motivación y eficiencia*. Buenos Aires: Universidad del CEMA.
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*, 5(11), 117-125.
- Sotillo, S. (2021). *La era de la confianza: Cómo convertirse en una empresa TrustMaker*. España: ESIC Editorial.
- Tamara, E. (2019). *Análisis del clima organizacional del Hospital Universitario de la ciudad de Sucre*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Tapia, M. L. (2021). El manejo de las emociones, habilidad estratégica en el liderazgo disruptivo. *Indiciales*, 1(1), 1-11.
- Tomoko, N. (2019). Cohesion and cohesin-dependent chromatin organization. *Current Opinion in Cell Biology*, 58, 8-14.
- Torres, S. d. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura 2019*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Valdez, P. R. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro Ayacucho. 2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Vargas, I., Soto, S., Hernández, M., & Campos, S. (2020). La confianza en la relación profesional de la salud y paciente. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(3), 1-46.

- Vásquez, R. (2021). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejos.
- Velázquez, J., & Hernández, G. (2020). Influence of the teaching Leadership in the motivation of university students. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 13, 1-16.
- Vergara, F., Robledo, J., Aguilera, Z., & Camargo, G. (2019). Estrategias no convencionales de servicio: un desafío en el diseño organizacional. *Revista Científica Anfibios*, 2(1), 31-48.
- Villa, J. (2020). *Inteligencia Emocional: Descubre las Habilidades de Liderazgo para Aumentar tu EQ y Mejorar tu Toma de Decisiones*. Alicante: Central Park Languages Limited.
- Wei, H., Xia, J., & Zhou, W. (2020). Adhesion and cohesion of epoxy-based industrial composite coatings. *Composites Part B: Engineering*, 193(15), 1-12.
- Westreicher, G. (mayo de 2022). *Muestreo no probabilístico*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-no-probabilistico.html>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 122

#### Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: gestión de servicios de salud					
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022?	Determinar la relación entre la gestión de servicios de salud y clima organizacional en los trabajadores del centro de salud primavera 2, Guayas 2022	El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Toma de decisiones	Influencia idealizada Carisma	6	Ordinal (No, A veces, Sí)	Deficiente	9-18
			Comunicación	Motivación inspiracional Inspirador	7		Regular	18-27
			Motivación	Delega responsabilidades Capacidad de escucha activa	7		Bueno	28-36
							Excelente	37-45
Empatía	Alternativas y sugerencias Soluciones Rendimiento Persuadir	4						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			24			
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la autonomía del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022?	1. Analizar la relación del liderazgo en la autonomía del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022	El liderazgo se relaciona significativamente con la autonomía del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022	Variable 2/Dependiente: clima organizacional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Cuál es la relación	2. Identificar la relación	El liderazgo se						

entre el liderazgo y la cohesión del personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022?	del liderazgo y la cohesión del personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022	relaciona significativamente con la cohesión del personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022	Autonomía	Toma de decisiones Ejecución de trabajo Organización del trabajo	6	Ordinal (No, A veces, Sí)	Deficiente	9-18
			Cohesión	Ayuda entre los trabajadores Trabajo en equipo	7		Regular	18-27
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la confianza del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022??	3. Conocer la relación del liderazgo en la confianza del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.	El liderazgo se relaciona significativamente con la confianza del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022	Confianza	Libertad de expresión Cumplimiento de compromisos Principios	7		Bueno	28-36
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las condiciones laborales del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022??	4. Conocer la relación del liderazgo con las condiciones laborales del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.	El liderazgo se relaciona significativamente con las condiciones laborales del personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022	Condiciones laborales	Apreciación sobre el trabajo que se realiza Meritocracia Compensaciones y recompensas	4		Excelente	37-45
					24			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Enfoque: cuantitativo Tipo: básico Método: correlacional Diseño: no experimental de corte transversal		Población: 80 Muestra: 80	Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario		Descriptiva: La presentación será con tablas de frecuencia considerando los niveles de cada variable. Inferencial: La presentación comienza con la Prueba de normalidad para posteriormente			

Fuente: Alarcón, 2022

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 133**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Liderazgo</b>	Actividad capaz de poder influir dentro de las acciones de otras personas de modo que este pueda cumplir con los objetivos propios donde se involucran a un grupo en función de valores.	Actividad cuando se trabaja con un equipo de personas, y se ganan seguidores, se influye positivamente en las actitudes y comportamientos y se les anima a trabajar por un objetivo común.	Toma de decisiones	Influencia idealizada Carisma	<b>Ordinal</b> (No, A veces, Sí)
			Comunicación	Motivación inspiracional Inspirador	
			Motivación	Delega responsabilidades Capacidad de escucha activa	
			Empatía	Alternativas y sugerencias Soluciones Rendimiento Persuadir	
<b>Clima organizacional</b>	Calidad relativamente duradera del entorno interno de la organización que experimentan los miembros, influye en su comportamiento y puede describirse mediante los valores de un conjunto particular de características de la organización.	Es la situación en la cual, se intenta describir los contextos laborales en una organización mediante un conjunto de características medibles que los miembros pueden percibir directa o indirectamente en el ambiente de trabajo.	Autonomía	Toma de decisiones Ejecución de trabajo Organización del trabajo	<b>Ordinal</b> (No, A veces, Sí)
			Cohesión	Ayuda entre los trabajadores Trabajo en equipo	
			Confianza	Libertad de expresión Cumplimiento de compromisos Principios	
			Condiciones laborales	Apreciación sobre el trabajo que se realiza Meritocracia Compensaciones y recompensas	

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.



### Anexo 3. Modelo de encuesta para la variable liderazgo

ENCUESTA DE LIDERAZGO			
1- NO	2- A VECES	3- SI	
<b>Toma de decisiones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. ¿Usted valora los logros ajenos?			
2. ¿Dispone del tiempo necesario para tomar una decisión?			
3. ¿Se siente bien al tomar una decisión?			
4. ¿Puede asumir las consecuencias de la decisión?			
5. ¿Analiza las consecuencias para tomar una decisión?			
6. ¿Para usted es útil la opinión de otros profesionales del centro quirúrgico?			
<b>Comunicación</b>			
7. ¿La comunicación es abierta entre sus compañeros y jefes?			
8. ¿Le gusta compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones?			
9. ¿Fomenta el trabajo en equipo?			
10. ¿Escucha y respeta las ideas de sus compañeros?			
11. ¿Expresa soluciones mediante diálogo?			
12. ¿Transmite información de manera oportuna?			
13. ¿Toma en cuenta los comentarios y sugerencias?			
<b>Motivación</b>			
14. ¿Tiene en claro qué se espera de usted en el trabajo?			
15. ¿Emite al personal reconocimiento o elogios por buen trabajo?			
16. ¿Reconoce el trabajo del personal a su cargo?			
17. ¿Brinda oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?			
18. ¿Se siente cómodo con sus fortalezas y debilidades?			
19. ¿Se siente orgulloso del trabajo que realiza?			
20. ¿Considera que necesita charlas motivadoras para trabajar?			
<b>Empatía</b>			
21. ¿Busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones en el trabajo?			
22. ¿Negocia soluciones mediante dialogo?			
23. ¿Anima a los instructores a superar los estándares de rendimiento?			
24. ¿Persuade o convence a sus colegas para trabajar armónicamente?			

#### Anexo 4. Modelo de encuesta para la variable clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL			
1- NO	2- A VECES	3- SI	
Autonomía	1	2	3
1. ¿Toma la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeña su trabajo?			
2. ¿Analiza el modo en que ejecutará su trabajo?			
3. ¿Impone sus propias actividades de trabajo?			
4. ¿En el trabajo desarrolla sus valores y principios?			
5. ¿Organiza su trabajo como mejor le parece?			
6. ¿Fomenta la autodisciplina?			
Cohesión			
7. ¿El personal que trabaja en el CQ se ayudan los unos a los otros?			
8. ¿El personal que trabajan en el CQ se llevan bien entre sí?			
9. ¿El personal que trabajan en el CQ tiene un interés personal por su colega?			
10. ¿Siente que tiene muchas cosas en común con el personal que trabaja en el CQ?			
11. ¿Siente que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?			
12. ¿Trabaja con el grupo que se designan?			
13. ¿Le interesa trabajar en grupo para alcanzar un objetivo específico?			
Confianza			
14. ¿Puede confiar en la prudencia de sus compañeros?			
15. ¿Sus compañeros y jefe inmediato son personas con valores y principios?			
16. ¿Sus compañeros y jefe inmediato son personas con quienes se puede hablar abiertamente?			
17. ¿Su jefe inmediato cumple con los compromisos que adquiere con usted?			
18. ¿Cuándo necesita un consejo recibe orientación de forma adecuada?			
19. ¿Puede contar con la ayuda de sus compañeros y superiores cuando lo necesita?			
20. ¿Su jefe inmediato valora la forma de cómo se desempeña en su puesto de trabajo?			
Condiciones laborales			
21. ¿Su trabajo está libre de acoso e intimidación?			
22. ¿La Dirección promueve un ambiente pacífico?			
23. ¿Hay recursos para capacitar al personal?			
24. ¿Recibe compensación o recompensa cumple una meta?			

## Anexo 5. Validez y confiabilidad a la prueba piloto de la variable liderazgo

Tabla 144

*Prueba de confiabilidad para la variable liderazgo*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	8	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
,868	24		

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque.

Se observa que el análisis de confiabilidad que fue obtenido mediante la prueba piloto aplicado a 8 profesionales de la salud del centro quirúrgico de un hospital en Lambayeque, los valores de Alfa de Cronbach son de ( $\alpha = ,868$ ) para la variable liderazgo lo que significa que el instrumento es bueno y aplicable de acuerdo con la valoración de la fiabilidad de los ítems analizados.

## Anexo 6. Validez y confiabilidad a la prueba piloto de la variable clima organizacional

Tabla 155

*Prueba de confiabilidad para la variable clima organizacional*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	8	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
,869	24		

Fuente: Procesamiento en SPSS de la base de datos de la aplicación del instrumento al personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque.

Se observa que el análisis de confiabilidad que fue obtenido mediante la prueba piloto aplicado a 8 profesionales de la salud del centro quirúrgico de un hospital en Lambayeque, los valores de Alfa de Cronbach son de ( $\alpha = ,869$ ) para la variable clima organizacional lo que significa que el instrumento es bueno y aplicable de acuerdo con la valoración de la fiabilidad de los ítems analizados.

## Anexo 7. Base de datos de prueba piloto de las variables de estudio

**Tabla 166**

*Base de datos prueba piloto*

Liderazgo																	Clima organizacional																								
Toma de decisiones							Comunicación							Motivación							Autonomía							Cohesión							Confianza						
1	2	1	3	1	1	4	2	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4		
2	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3			
3	3	1	5	2	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	1	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3			
5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
6	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	
7	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		
8	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5		
10	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	

## Anexo 8. Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>TOMA DE DECISIONES</b>								
1	¿Usted valora los logros ajenos?	X		X		X		
2	¿Dispone del tiempo necesario para tomar una decisión?	X		X		X		
3	¿Se siente bien al tomar una decisión?	X		X		X		
4	¿Puede asumir las consecuencias de la decisión?	X		X		X		
5	¿Analiza las consecuencias para tomar una decisión?	X		X		X		
6	¿Para usted es útil la opinión de otros profesionales del centro quirúrgico?	X		X		X		
<b>COMUNICACIÓN</b>								
7	¿La comunicación es abierta entre sus compañeros y jefes?	X		X		X		
8	¿Le gusta compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones?	X		X		X		
9	¿Fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		
10	¿Escucha y respeta las ideas de sus compañeros?	X		X		X		
11	¿Expresa soluciones mediante diálogo?	X		X		X		
12	¿Transmite información de manera oportuna?	X		X		X		
13	¿Toma en cuenta los comentarios y sugerencias?	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN</b>								
14	¿Tiene en claro qué se espera de usted en el trabajo?	X		X		X		
15	¿Emite al personal reconocimiento o elogios por buen trabajo?	X		X		X		
16	¿Reconoce el trabajo del personal a su cargo?	X		X		X		
17	¿Brinda oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	X		X		X		
18	¿Se siente cómodo con sus fortalezas y debilidades?	X		X		X		
19	¿Se siente orgulloso del trabajo que realiza?	X		X		X		
20	¿Considera que necesita charlas motivadoras para trabajar?	X		X		X		
<b>EMPATÍA</b>								
21	¿Busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones en el trabajo?	X		X		X		
22	¿Negocia soluciones mediante dialogo?	X		X		X		
23	¿Anima a los instructores a superar los estándares de rendimiento?	X		X		X		
24	¿Persuade o convence a sus colegas para trabajar armónicamente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ulco Anhuamán Segundo Felipe

DNI: 17927301

Especialidad del validador: Médico Anestesiólogo, Doctor en Ciencias de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

15 de Octubre del 2022



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>AUTONOMÍA</b>								
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	X		X		X		
2	Analizo el modo en que ejecutaré mi trabajo	X		X		X		
3	Impongo mis propias actividades de trabajo	X		X		X		
4	En el trabajo desarrollo mis valores y principios	X		X		X		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece	X		X		X		
6	Fomento la autodisciplina	X		X		X		
<b>COHESIÓN</b>								
7	El personal que trabajan en el CQ se ayudan los unos a los otros	X		X		X		
8	El personal que trabajan en el CQ se llevan bien entre si	X		X		X		
9	El personal que trabajan en el CQ tiene un interés personal por su colega	X		X		X		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con el personal que trabaja en el CQ	X		X		X		
11	Siento que tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	X		X		X		
12	Trabajo con el grupo que me designan	X		X		X		
13	Me interesa trabajar en grupo para alcanzar un objetivo específico	X		X		X		
<b>CONFIANZA</b>								
14	Puedo confiar en la prudencia de mis compañeros	X		X		X		
15	Mis compañeros y jefe inmediato son personas con valores y principios	X		X		X		
16	Mis compañeros y jefe inmediato son personas con quienes se puede hablar abiertamente	X		X		X		
17	Mi jefe inmediato cumple con los compromisos que adquiere conmigo	X		X		X		
18	Cuando necesito un consejo recibo orientación de forma adecuada.	X		X		X		
19	Puedo contar con la ayuda de mis compañeros y superiores cuando lo necesito	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato valora la forma de cómo me desempeño en mi puesto de trabajo	X		X		X		
<b>CONDICIONES LABORALES</b>								
21	¿Su trabajo está libre de acoso e intimidación?	X		X		X		
22	¿La Dirección promueve un ambiente pacífico?	X		X		X		
23	¿Hay recursos para capacitar al personal?	X		X		X		
24	¿Recibe compensación o recompensa cumple una meta?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ulco Anhuamán Segundo Felipe

Dr : Doctor en Ciencias de la Salud      DNI:17927301

Especialidad del validador: Médico Anestesiólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

15 de Octubre del 2022



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>TOMA DE DECISIONES</b>								
1	¿Usted valora los logros ajenos?	X		X		X		
2	¿Dispone del tiempo necesario para tomar una decisión?	X		X		X		
3	¿Se siente bien al tomar una decisión?	X		X		X		
4	¿Puede asumir las consecuencias de la decisión?	X		X		X		
5	¿Analiza las consecuencias para tomar una decisión?	X		X		X		
6	¿Para usted es útil la opinión de otros profesionales del centro quirúrgico?	X		X		X		
<b>COMUNICACIÓN</b>								
7	¿La comunicación es abierta entre sus compañeros y jefes?	X		X		X		
8	¿Le gusta compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones?	X		X		X		
9	¿Fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		
10	¿Escucha y respeta las ideas de sus compañeros?	X		X		X		
11	¿Expresa soluciones mediante diálogo?	X		X		X		
12	¿Transmite información de manera oportuna?	X		X		X		
13	¿Toma en cuenta los comentarios y sugerencias?	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN</b>								
14	¿Tiene en claro qué se espera de usted en el trabajo?	X		X		X		
15	¿Emita al personal reconocimiento o elogios por buen trabajo?	X		X		X		
16	¿Reconoce el trabajo del personal a su cargo?	X		X		X		
17	¿Brinda oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	X		X		X		
18	¿Se siente cómodo con sus fortalezas y debilidades?	X		X		X		
19	¿Se siente orgulloso del trabajo que realiza?	X		X		X		
20	¿Considera que necesita charlas motivadoras para trabajar?	X		X		X		
<b>EMPATÍA</b>								
21	¿Busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones en el trabajo?	X		X		X		
22	¿Negocia soluciones mediante dialogo?	X		X		X		
23	¿Anima a los instructores a superar los estándares de rendimiento?	X		X		X		
24	¿Persuade o convence a sus colegas para trabajar armónicamente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: RENTERIA ORTIZ KATHERINE SHIRLEY SORANGEL

Mg: Gestión y servicios de la salud      DNI: 45260114

Especialidad del validador: ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO

15 de Octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>AUTONOMIA</b>								
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	X		X		X		
2	Analizo el modo en que ejecutaré mi trabajo	X		X		X		
3	Impongo mis propias actividades de trabajo	X		X		X		
4	En el trabajo desarrollo mis valores y principios	X		X		X		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece	X		X		X		
6	Fomento la autodisciplina	X		X		X		
<b>COHESIÓN</b>								
7	El personal que trabajan en el CQ se ayudan los unos a los otros	X		X		X		
8	El personal que trabajan en el CQ se llevan bien entre sí	X		X		X		
9	El personal que trabajan en el CQ tiene un interés personal por su colega	X		X		X		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con el personal que trabaja en el CQ	X		X		X		
11	Siento que tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	X		X		X		
12	Trabajo con el grupo que me designan	X		X		X		
13	Me interesa trabajar en grupo para alcanzar un objetivo específico	X		X		X		
<b>CONFIANZA</b>								
14	Puedo confiar en la prudencia de mis compañeros	X		X		X		
15	Mis compañeros y jefe inmediato son personas con valores y principios	X		X		X		
16	Mis compañeros y jefe inmediato son personas con quienes se puede hablar abiertamente	X		X		X		
17	Mi jefe inmediato cumple con los compromisos que adquiere conmigo	X		X		X		
18	Cuando necesito un consejo recibo orientación de forma adecuada.	X		X		X		
19	Puedo contar con la ayuda de mis compañeros y superiores cuando lo necesito	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato valora la forma de cómo me desempeño en mi puesto de trabajo	X		X		X		
<b>CONDICIONES LABORALES</b>								
21	¿Su trabajo está libre de acoso e intimidación?	X		X		X		
22	¿La Dirección promueve un ambiente pacífico?	X		X		X		
23	¿Hay recursos para capacitar al personal?	X		X		X		
24	¿Recibe compensación o recompensa cumple una meta?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: SI EXISTE SUFICIENCIA

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: RENTERIA ORTIZ KATHERINE SHIRLEY SORANGEL

Mg: **Gestión y servicios de la salud**      **DNI: 45260114**

**Especialidad del validador:** ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

15 de Octubre del 2022



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>TOMA DE DECISIONES</b>								
1	¿Usted valora los logros ajenos?	X		X		X		
2	¿Dispone del tiempo necesario para tomar una decisión?	X		X		X		
3	¿Se siente bien al tomar una decisión?	X		X		X		
4	¿Puede asumir las consecuencias de la decisión?	X		X		X		
5	¿Analiza las consecuencias para tomar una decisión?	X		X		X		
6	¿Para usted es útil la opinión de otros profesionales del centro quirúrgico?	X		X		X		
<b>COMUNICACIÓN</b>								
7	¿La comunicación es abierta entre sus compañeros y jefes?	X		X		X		
8	¿Le gusta compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones?	X		X		X		
9	¿Fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		
10	¿Escucha y respeta las ideas de sus compañeros?	X		X		X		
11	¿Expresa soluciones mediante diálogo?	X		X		X		
12	¿Transmite información de manera oportuna?	X		X		X		
13	¿Toma en cuenta los comentarios y sugerencias?	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN</b>								
14	¿Tiene en claro qué se espera de usted en el trabajo?	X		X		X		
15	¿Emite al personal reconocimiento o elogios por buen trabajo?	X		X		X		
16	¿Reconoce el trabajo del personal a su cargo?	X		X		X		
17	¿Brinda oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	X		X		X		
18	¿Se siente cómodo con sus fortalezas y debilidades?	X		X		X		
19	¿Se siente orgulloso del trabajo que realiza?	X		X		X		
20	¿Considera que necesita charlas motivadoras para trabajar?	X		X		X		
<b>EMPATÍA</b>								
21	¿Busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones en el trabajo?	X		X		X		
22	¿Negocia soluciones mediante dialogo?	X		X		X		
23	¿Anima a los instructores a superar los estándares de rendimiento?	X		X		X		
24	¿Persuade o convence a sus colegas para trabajar armónicamente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **SI EXISTE SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: **VILLOSLADO CALDERON CECILIA CARLOTA**

**MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**      DNI: 17899272

Especialidad del validador: **ENFERMERIA ASISTENCIAL**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**15 de Octubre del 2022**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>AUTONOMÍA</b>								
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	X		X		X		
2	Analizo el modo en que ejecutaré mi trabajo	X		X		X		
3	Impongo mis propias actividades de trabajo	X		X		X		
4	En el trabajo desarrollo mis valores y principios	X		X		X		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece	X		X		X		
6	Fomento la autodisciplina	X		X		X		
<b>COHESIÓN</b>								
7	El personal que trabajan en el CQ se ayudan los unos a los otros	X		X		X		
8	El personal que trabajan en el CQ se llevan bien entre si	X		X		X		
9	El personal que trabajan en el CQ tiene un interés personal por su colega	X		X		X		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con el personal que trabaja en el CQ	X		X		X		
11	Siento que tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	X		X		X		
12	Trabajo con el grupo que me designan	X		X		X		
13	Me interesa trabajar en grupo para alcanzar un objetivo específico	X		X		X		
<b>CONFIANZA</b>								
14	Puedo confiar en la prudencia de mis compañeros	X		X		X		
15	Mis compañeros y jefe inmediato son personas con valores y principios	X		X		X		
16	Mis compañeros y jefe inmediato son personas con quienes se puede hablar abiertamente	X		X		X		
17	Mi jefe inmediato cumple con los compromisos que adquiere conmigo	X		X		X		
18	Cuando necesito un consejo recibo orientación de forma adecuada.	X		X		X		
19	Puedo contar con la ayuda de mis compañeros y superiores cuando lo necesito	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato valora la forma de cómo me desempeño en mi puesto de trabajo	X		X		X		
<b>CONDICIONES LABORALES</b>								
21	¿Su trabajo está libre de acoso e intimidación?	X		X		X		
22	¿La Dirección promueve un ambiente pacífico?	X		X		X		
23	¿Hay recursos para capacitar al personal?	X		X		X		
24	¿Recibe compensación o recompensa cumple una meta?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **SI EXISTE SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: **VILLOSLADO CALDERON CECILIA CARLOTA**

**MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**      **DNI: 17899272**

Especialidad del validador: **ENFERMERIA ASISTENCIAL**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**15 de Octubre del 2022**



### Anexo 9. Data variable liderazgo

VARIABLE LIDERAZGO																													
D1							D2							D3							D4								
	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	12	13	TD	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	TD	TV
1	1	2	1	1	2	1	8	1	1	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	2	15	1	1	2	1	5	40
2	2	1	1	2	2	2	10	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	2	13	1	2	2	2	7	42
3	1	3	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	1	3	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	5	42
4	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	3	2	14	2	3	2	3	2	2	2	16	2	2	2	2	8	50
5	2	1	2	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	1	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	5	38
6	2	1	2	3	1	3	12	1	1	1	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	1	3	9	45
7	2	2	1	2	1	1	9	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	2	3	1	3	2	15	1	2	1	1	5	41
8	2	1	1	2	2	2	10	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	7	41
9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	46
10	2	2	2	3	2	3	14	1	3	2	1	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	3	10	52
11	1	2	2	2	1	2	10	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	7	46
12	2	2	2	1	1	1	9	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	5	39
13	2	1	1	2	1	1	8	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	1	2	1	2	2	12	1	2	1	1	5	37
14	1	1	2	1	2	1	8	1	2	2	1	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	1	6	41
15	2	1	1	3	2	3	12	1	2	3	3	2	1	1	13	2	1	2	1	2	2	1	11	1	3	2	3	9	45
16	2	2	2	1	1	1	9	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	1	2	1	2	2	12	2	1	1	1	5	38
17	2	1	1	2	2	1	9	2	1	2	2	2	2	1	11	2	1	2	1	2	2	1	11	1	2	2	1	6	37
18	1	2	2	3	1	3	12	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	1	3	9	48
19	2	2	2	2	1	2	11	2	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	7	44
20	2	1	2	1	1	2	9	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	2	6	42
21	1	3	1	2	2	1	10	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	2	15	1	2	2	1	6	43
22	2	2	1	3	2	3	13	2	2	1	1	2	1	1	10	2	2	2	1	2	2	2	13	1	3	2	3	9	45
23	1	2	2	1	1	1	8	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	1	2	2	3	2	14	2	1	1	1	5	39
24	2	2	2	2	1	2	12	2	1	2	3	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	47
25	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	2	2	1	12	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	1	1	6	40
26	2	1	2	3	1	3	12	1	1	1	1	2	3	2	11	2	2	2	3	2	2	2	15	2	3	1	3	9	47
27	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	1	2	2	1	2	12	1	2	2	1	6	40
28	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	44
29	2	3	2	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	3	1	1	1	11	2	2	2	2	8	45
30	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	1	8	2	2	2	2	8	37
31	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	1	1	1	10	2	1	1	2	6	39
32	2	2	2	2	1	1	10	1	2	1	1	2	2	2	11	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	1	1	6	42
33	2	3	1	2	1	2	11	1	2	1	1	2	3	1	11	3	1	2	1	2	1	2	12	1	2	1	2	6	40
34	1	2	2	2	2	1	10	1	2	2	1	2	1	1	10	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	7	39
35	2	2	1	2	2	1	10	1	2	1	1	2	1	1	9	1	1	2	2	1	2	2	11	1	2	2	1	6	36
36	2	2	2	1	1	2	10	1	1	2	1	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	2	10	2	1	1	2	6	35
37	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	1	13	2	1	2	2	1	2	2	12	1	2	2	1	6	40
38	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	1	6	40
39	2	2	2	2	1	2	11	2	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	7	44
40	2	1	2	2	1	2	10	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	7	44
41	1	2	1	1	2	2	9	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	2	2	6	41
42	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	1	2	2	2	13	1	2	2	2	7	44
43	1	2	2	1	1	1	8	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	5	38
44	2	2	2	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	1	2	1	1	1	10	2	2	1	2	7	41
45	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	2	2	1	12	2	2	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	6	38
46	2	1	2	1	1	2	9	1	1	1	1	2	2	2	10	2	2	1	2	1	1	1	10	2	1	1	2	6	35
47	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	1	2	2	1	2	12	1	2	2	1	6	40
48	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	44
49	2	2	2	2	2	2	12	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	45
50	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	1	2	1	2	11	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	44
51	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	1	6	42
52	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	2	7	44
53	2	1	1	1	1	2	8	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	2	12	1	1	1	2	5	37

Escala  
1 No  
2 A veces  
3 Si

		BAJO	MEDIO	ALTO
		inicio	proceso	logrado
V	Liderazgo	( 24 - 40 )	( 41 - 56 )	( 57 - 72 )
D1	Toma de decisiones	( 6 - 10 )	( 11 - 14 )	( 15 - 18 )
D2	Comunicación	( 7 - 11 )	( 12 - 16 )	( 17 - 21 )
D3	Motivación	( 7 - 11 )	( 12 - 16 )	( 17 - 21 )
D4	Empatía	( 4 - 6 )	( 7 - 9 )	( 10 - 12 )
V	Liderazgo			
	vmax		72	
	vmin		24	
	rango		48	
	amplitud		16	
D1	Toma de decisiones			
	vmax		18	
	vmin		6	
	rango		12	
	amplitud		4	
D2	Comunicación			
	vmax		21	
	vmin		7	
	rango		14	
	amplitud		4,66666667	
D3	Motivación			
	vmax		21	
	vmin		7	
	rango		14	
	amplitud		4,66666667	
D4	Empatía			
	vmax		12	
	vmin		4	
	rango		8	
	amplitud		2,66666667	

54	1	2	2	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	7	43
55	2	2	1	2	2	1	10	1	2	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	1	2	2	12	1	2	2	1	6	38
56	2	2	2	2	1	2	11	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	1	2	7	42
57	2	1	1	1	2	1	8	2	2	2	2	2	2	1	13	2	1	2	2	1	2	2	12	1	1	2	1	5	38
58	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	1	6	40
59	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	7	39
60	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	1	1	1	1	10	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	7	39
61	1	2	1	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	2	2	2	12	1	2	2	1	6	35
62	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	2	2	2	11	1	2	2	2	7	38
63	1	2	2	1	1	1	8	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	1	1	1	5	38
64	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	1	2	1	1	1	10	2	2	1	2	7	41
65	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	2	2	2	1	12	2	2	1	2	1	1	1	10	2	2	1	2	7	40
66	2	1	2	1	1	2	9	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	1	1	10	2	1	1	2	6	36
67	2	2	1	2	1	1	9	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	2	2	1	2	12	1	2	1	1	5	39
68	2	1	2	2	2	2	11	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	39
69	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	7	38
70	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	39
71	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	1	1	1	1	10	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	7	39
72	1	2	2	2	2	2	11	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	8	44
73	1	1	1	1	1	2	7	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	2	12	1	1	1	2	5	36
74	1	2	2	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	7	43
75	2	1	1	2	2	1	9	1	2	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	1	2	2	12	1	2	2	1	6	37
76	2	2	2	2	1	2	11	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	1	2	7	42
77	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	1	13	2	1	2	2	1	2	2	12	1	2	2	1	6	40
78	1	1	2	2	1	2	9	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	2	7	41
79	2	2	2	2	1	2	11	2	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	7	44
80	2	2	2	2	1	2	11	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	7	45
TV	138	142	135	147	117	134		121	132	135	126	152	139	125		149	142	131	151	142	146	149		135	147	117	134		3286



Visible: 48 de 48 variables

	TOMA_D D	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	COMUNI C	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	MOTIVAC IÓN	VAR0001 3	V
60	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
61	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
62	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
64	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
66	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
68	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
70	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
71	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
72	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
73	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
74	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
75	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
76	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
78	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
79	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
81																
82																

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 10. Data variable clima organizacional

VARIABLE GESTIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL																													
D1							D2							D3							D4								
	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	12	13	TD	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	TD	TV
1	3	2	3	2	2	3	15	2	2	2	3	2	2	1	14	2	2	2	1	2	2	1	12	3	2	2	3	10	51
2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	2	1	2	1	11	2	2	2	2	8	44
3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	44
4	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	10	52
5	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	1	2	1	12	2	2	1	2	7	43
6	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	1	1	2	2	1	10	2	2	1	2	7	42
7	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	9	51
8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	1	14	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	8	49
9	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	1	2	2	1	11	2	1	2	2	7	42
10	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	1	2	2	12	2	1	2	2	7	44
11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	48
12	2	1	2	2	1	2	10	2	1	2	2	1	2	1	11	2	1	1	2	2	1	2	11	2	2	1	2	7	39
13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	2	8	45
14	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	48
15	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	3	2	1	16	3	1	1	3	2	2	1	13	3	2	3	2	10	53
16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	2	1	11	2	2	2	2	8	45
17	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	2	2	3	1	13	1	1	2	2	2	2	1	11	3	2	3	2	10	48
18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	8	48
19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	48
20	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	3	2	10	52
21	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	8	47
22	2	2	3	2	2	1	12	2	2	1	2	2	3	2	14	2	2	1	3	2	2	2	14	3	2	2	1	8	48
23	2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	2	13	1	1	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	9	47
24	2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	1	1	2	2	1	11	3	2	2	2	9	46
25	2	2	3	2	1	2	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	1	1	2	2	12	3	2	1	2	8	45
26	2	2	2	2	1	3	12	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	3	8	46
27	2	2	1	1	1	1	8	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	4	39
28	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	8	46
29	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	1	2	2	1	11	2	2	2	2	8	45
30	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	3	15	2	1	2	3	2	2	2	14	2	2	2	2	8	49
31	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	4	39
32	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	3	3	17	2	2	2	2	8	51
33	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	1	2	1	3	12	2	2	3	2	9	49
34	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	3	15	1	2	2	2	2	3	3	15	2	2	2	2	8	51
35	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	1	13	2	1	2	1	3	2	3	14	2	2	2	2	8	48
36	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	3	14	2	2	2	2	8	49
37	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	2	1	2	3	3	13	2	2	2	2	8	46
38	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	47
39	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	8	46
40	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	48
41	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	1	2	3	1	13	2	2	3	2	9	50
42	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	1	2	2	1	11	2	2	2	2	8	44
43	1	1	1	1	3	2	9	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	2	2	2	2	3	13	1	1	3	2	7	42
44	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	3	1	13	2	2	2	2	8	47
45	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	2	9	48
46	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	8	46
47	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	2	13	1	1	1	2	5	39
48	2	2	2	2	3	2	13	1	1	1	1	1	2	1	8	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	3	2	9	43
49	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	1	2	1	2	1	10	2	2	2	8	43
50	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	1	2	12	2	2	2	2	8	46
51	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	12	2	2	2	2	8	47
52	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	8	46
53	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	1	1	10	1	1	1	1	4	35

		BAJO	MEDIO	ALTO
		inicio	proceso	logrado
V	Clima organizacional	( 24 - 40 )	( 41 - 56 )	( 57 - 72 )
D1	Autonomía	( 6 - 10 )	( 11 - 14 )	( 15 - 18 )
D2	Cohesión	( 7 - 11 )	( 12 - 16 )	( 17 - 21 )
D3	Confianza	( 7 - 11 )	( 12 - 16 )	( 17 - 21 )
D4	Condiciones laborales	( 4 - 6 )	( 7 - 9 )	( 10 - 12 )
V	Clima organizacional			
	vmax		72	
	vmin		24	
	rango		48	
	amplitud		16	
D1	Autonomía			
	vmax		18	
	vmin		6	
	rango		12	
	amplitud		4	
D2	Cohesión			
	vmax		21	
	vmin		7	
	rango		14	
	amplitud		4,666666667	
D3	Confianza			
	vmax		21	
	vmin		7	
	rango		14	
	amplitud		4,666666667	
D4	Condiciones laborales			
	vmax		12	
	vmin		4	
	rango		8	
	amplitud		2,666666667	

Escala  
1 No  
2 A veces  
3 Si

54	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	1	12	2	2	2	2	8	46
55	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	2	8	44
56	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	2	2	8	46
57	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	1	12	1	1	2	1	2	2	1	10	1	1	1	1	4	34
58	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	8	46
59	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	48
60	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	48
61	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	1	2	1	11	2	2	2	2	8	44
62	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	1	2	2	1	11	2	2	2	2	8	44
63	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	45
64	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	2	2	8	46
65	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	2	7	44
66	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	1	2	7	44
67	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	13	2	1	2	2	7	45
68	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	47
69	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	1	2	2	1	11	2	1	2	2	7	42
70	2	2	2	1	2	2	11	1	1	1	1	1	2	2	9	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	7	40
71	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	48
72	2	2	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	1	1	4	39
73	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	2	8	45
74	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	2	2	9	1	2	2	2	1	2	1	11	2	2	2	2	8	40
75	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	2	8	41
76	2	2	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	1	12	1	1	1	1	4	38
77	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	1	12	2	2	2	2	8	46
78	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	48
79	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	8	42
80	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	4	39
TV	163	157	159	148	153	155		153	156	151	159	156	163	134		138	139	152	132	152	153	135		159	148	153	155		3623



DATA PILOTO 2 VARIABLES 30 SEP 2022.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	002	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	CONFIAN ZA	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	CONDICI ONES	VAR0003 7	VAR0003 8	VAR0003 9
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
62	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
63	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
65	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
66	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
68	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
70	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
73	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
74	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
75	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
76	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
77	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
81																
82																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022.", cuyo autor es ALARCON SANTA MARIA ANGELA JANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 01 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ BARRERA LAZARO <b>DNI:</b> 17811921 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 14- 01-2023 08:44:04

Código documento Trilce: TRI - 0465954