



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo y su influencia en el clima laboral en una unidad crítica
de una clínica privada, Chiclayo 2023**

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

AUTORA:

Calle Valdiviezo, Grecia Milagros (orcid.org/0000-0001-8113-2037)

ASESORES:

Mg. Ramírez Calderón, Luis Enrique, (orcid.org/0000-0003-3991-9746)
Dr. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mis hijos quienes son mi fuerza y motor para salir adelante y esforzarme en ser mejor persona y profesional.

A Dios por ser mi base en pensamiento y acción, porque sin su divina fuerza no estaría hoy presentando el presente trabajo de investigación.

Al personal de enfermería que lidera equipos humanos con la finalidad de fortalecer conocimientos y mejorar la práctica de gestión en servicios de salud.

Agradecimiento

Agradezco a mi esposo y padres por el apoyo constante durante la etapa académica de maestría en Gestión de los servicios de Salud.

A la universidad Cesar Vallejo -unidad de Posgrado ya que nos brindaron la oportunidad de continuar estudios de formación continua a través de la virtualidad brindando una educación de calidad y constante seguimiento al maestrante.

A los docentes asesores por su acompañamiento y seguimiento constante en la etapa de elaboración del presente trabajo ya que con su amplio conocimiento en investigación científica y gestión permitieron asesorar mi actuar como maestrante investigador.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de Investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Análisis de los datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01 Relación de edad y género de los participantes	19
Tabla 02 Grupo profesional de los participantes	20
Tabla 03 Tiempo que labora en la institución	21
Tabla 04 Resultados de la variable Liderazgo	22
Tabla 05 Resultados de la variable liderazgo y su dimensión consideración por la persona	23
Tabla 06 Resultados de la variable liderazgo y su dimensión estructura de trabajo	24
Tabla 07 Resultados de la variable Clima laboral y su dimensión características motivacionales del entorno	25
Tabla 08 Frecuencia y rango de la variable Clima laboral y su dimensión grado de motivación de los empleados	26
Tabla 09 Correlación entre las variables Liderazgo y clima laboral	27
Tabla 10 Correlación entre experiencia en liderazgo y clima laboral	28
Tabla 11 Correlación entre satisfacción laboral y clima laboral	29
Tabla 12 Correlación entre relaciones interpersonales y clima laboral	30

Resumen

Objetivo general: Determinar como el liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023. Metodología: básica, cuantitativa, Hipotético – Deductivo con diseño correlacional, descriptivo, no experimental y de corte transversal. Con una muestra censal de 38 participantes: 22 licenciados y 16 técnicos de enfermería Los resultados que se obtuvieron fueron procesados en una base de datos del programa Excel y el análisis descriptivo e inferencial en SPSS versión 25. Se acepta la hipótesis sobre la influencia del liderazgo en el clima laboral con Rho 0.545 y $p < 0.05$. De acuerdo al análisis por objetivos se obtuvo que para el primer objetivo que la experiencia en liderazgo influye positivamente con una Rh0 0.514 con $p < 0.05$; la satisfacción laboral del personal de enfermería influye en el clima laboral con una Rho 0.753 siendo $p < 0.05$; por último, mencionamos que las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral con una Rho 0.495 siendo $p < 0.05$.

Palabras clave: liderazgo, clima laboral, satisfacción laboral, relaciones interpersonales

Abstract

General objective: To determine how leadership influences the work environment in a critical unit of a private clinic, Chiclayo 2023. Methodology: basic, quantitative, hypothetical-deductive with correlational, descriptive, non-experimental and cross-sectional design. With a census sample of 38 participants: 22 graduates and 16 nursing technicians. The results obtained were processed in an Excel database and the descriptive and inferential analysis in SPSS version 25. The hypothesis on the influence of leadership on the work environment was accepted with Rho 0.545 and $p < 0.05$. According to the analysis by objectives we obtained that for the first objective that leadership experience positively influences with a Rho 0.514 with $p < 0.05$; job satisfaction of nursing staff influences work climate with a Rho 0.753 being $p < 0.05$; finally, we mentioned that interpersonal relationships influence work climate with a Rho 0.495 being $p < 0.05$.

Keywords: leadership, work climate, job satisfaction, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN:

La consiga de satisfacción del usuario es primordial en las entidades prestadoras de servicios sobre todo en el sector salud ya que el principal agente acreedor son las personas, como base de los objetivos organizacionales es tener clientes y usuarios del servicio de salud satisfechos con el trabajo y con atención de salud basada en una atención humana, integral y de calidad sin importar si es el sector público o privado; muchas veces nos enfocamos en el usuario y descuidamos al talento humano en este caso el personal de salud o administrativo que brinda servicios sanitarios, trabajadores que tienen necesidades personales, profesionales con metas y objetivos que deben ajustarse a las de la empresa para que sientan compromiso al momento de ejercer su trabajo.

Todo ello debe ser encaminado por la persona líder del grupo humano quien basado en valores y conocimientos debe encaminar a su equipo de trabajo a no solo dar cumplimiento con los retos de la empresa sino crear un impacto positivo que genere un mayor desempeño de calidad dirigido al usuario. Gonzales et ál. (2018).

Partiendo de una problemática internacional en un instituto de salud mexicano en el año 2018, Hernández, Tirso & Polo encontraron que un grupo de trabajadores encuestados reflejan resultados en el que el liderazgo observado era un rango bajo y este guardaba relación con problemas de comunicación y un clima laboral inestable, lo cual repercutía en el rendimiento y productividad de los trabajadores.

En un estudio realizado por Boto en un hospital limeño en el 2017 presentó una realidad problemática en donde los participantes calificaron con más del 80% con rango regular el liderazgo impartido por su jefe directo el cual repercutía en el clima laboral de su área de trabajo teniendo una calificación del 50% con rango regular, es decir la mitad de los participantes no se sentían satisfechos ni con su líder inmediato ni con su clima laboral.

Por otro lado un servicio de área crítica de una clínica privada chiclayana se identificó que existen problemas de liderazgo lo cual repercute en el clima laboral, ello se basa en 3 puntos específicos como son el liderazgo propiamente dicho ya

que el líder tiene la habilidad de influenciar en la tranquilidad de los colaboradores y de la organización, el comportamiento sobre liderazgo se convierte en el eje principal de las percepciones de los trabajadores, las características que resaltan a un buen líder son varias entre ellos los valores, características intrínsecas que delimitan el comportamiento de una persona, el conocimiento sobre el área y la experiencia en cargos y manejo de grupos lo cual es un factor sobresaliente en la toma de algún juicio y comportamiento asertivo frente a los múltiples problemas que puedan presentarse en desarrollo de actividades Serrano y Portalanza, (2014) plantean que personas con más experiencia en manejo de grupos tienden a tener mejor toma de decisiones y un comportamiento como y asequible con su grupo de trabajo.

Por otro lado, la satisfacción laboral corresponde al conglomerado de habilidades habituales subjetivas hacia sus labores, se conoce que un centro laboral que cuide y entienda a sus trabajadores genera confianza, comodidad y fidelización; generar un ambiente laboral agradable incluye que los jefes directos y superiores reconozcan el trabajo e incentiven a la mejora continua mediante ascensos u otro tipo de estímulos lo cual genere satisfacción personal, Carrasco (2021).

Teniendo en cuenta otra definición Pilligua y Arteaga (2019) refieren que la satisfacción laboral es un punto relevante en las empresas, el sistema de sanciones y amonestaciones deben de ir de la mano con un dialogo abierto entre trabajadores y directivos con la finalidad de llegar a acuerdos personales y organizacionales; de haber déficit en la motivación laboral la productividad empieza a disminuir y los ausentismos, desvinculación laboral y muchos casos procesos legales tienden a crecer; en el servicio de área critica se observó personal desmotivado, el cual realizan su trabajo solo por cumplir y con el temor de recibir críticas negativas o sanciones.

Para Goleman (2017) la inteligencia emocional se conoce como el conglomerado de habilidad es que tiene una persona para poder manejar sus problemas sin repercutir a terceros en este sentido un buen líder debe tener un buen manejo de emociones en el caso de la realidad en estudio se observa muchas veces la influencia de problemas personales sobre los laborales alterando la armonía del grupo de trabajo y creando un ambiente hostil e incómodo.

Con lo ya mencionado se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cómo el liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023? Tuvo como problemas específicos a las siguientes interrogantes: ¿De qué manera la experiencia en liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023?, ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023?, ¿De qué manera las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023?

La presente investigación se justificó en que la gestión moderna abarca más allá de solo tener conocimientos de liderazgo sino también el tener cualidades como persona lo que permita direccionar y motivar a su equipo de trabajo; el liderazgo puede llegar a repercutir en el clima laboral, ello se basa en 3 puntos específicos como son el liderazgo propiamente dicho ya que el líder tiene la habilidad de respaldar directamente en el bienestar de los trabajadores y de la organización, el comportamiento sobre liderazgo se convierte en el eje principal de las percepciones de los trabajadores.

Para los autores Anders et ál. (2021); la satisfacción laboral se refiere al grupo de cualidades habituales personales hacia su labor, hace que un centro laboral que cuide y entienda a sus trabajadores genere confianza, comodidad y fidelización por ende repercute en el trabajo y atención de calidad al usuario. Las relaciones interpersonales conjunto de habilidades sociales que repercuten directamente en el trato entre compañeros de trabajo y/o usuario, Ligas Quispe (2021).

La importancia del presente estudio fue revelar como el liderazgo repercute en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023; asimismo permitió mejorar el método de liderazgo y el clima laboral de la unidad crítica en estudio, llevó a la reflexión del equipo de enfermería y líder inmediato con la finalidad de buscar estrategias de mejora. Con este estudio se cumplió con la labor investigadora y como maestrantes se fomentó a la elaboración de otros estudios de investigación relacionados con el liderazgo y clima laboral, Hernandez et ál. (2010).

Como objetivo general se planteó lo siguiente: Determinar como el liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo

2023.

Como objetivos específicos: a) Determinar si la experiencia en liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023. b) Determinar si la satisfacción laboral influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023. c) Determinar si las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

Frente a ello se planteó la hipótesis general, la cual es: El liderazgo influyó significativamente en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023. Con las siguientes hipótesis específicas: a) La experiencia en liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023; b) La satisfacción laboral influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023; c) Las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral en unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la base teórica para el presente estudio, se enfocó en los siguientes antecedentes de investigación, en el marco internacional:

A los autores Bracamonte y Gonzales-Argote (2021) quienes quisieron determinar si hay interrelación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires, para ello utilizaron una metodología descriptiva y de corte transversal, concluyendo que no se encuentra vínculo entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del enfermero. Esta investigación nos sirve para respaldar el estudio en elaboración ya que como investigadora se tiene la interrogante sobre la influencia del liderazgo.

Por otro lado los autores Perez y Sindler (2019) en su investigación intentan delinear si el liderazgo de enfermería guarda relación con el clima laboral de una unidad de terapia intensiva de Buenos Aires, su objetivo se basó en la relación del liderazgo con el clima laboral, trabajaron una metodología cuantitativa, correlacional con diseño no experimental, concluyendo que la presencia de líderes favorecen al clima laboral Dicha investigación da soporte a lo que se quiere investigar en el presente trabajo.

Muñoz (2019) en su investigación habla sobre el liderazgo transformacional como herramienta de gestión. Aplico un estudio empírico, teniendo como objetivo especificar el tipo de liderazgo predominante, aplico una metodología empírica aplicando 305 encuestas; concluyendo que el liderazgo transformacional guarda vínculo positivo con la satisfacción y eficacia laboral. Por otro lado, en Brasil, Pazzeto y Kowall (2015) investigaron el liderazgo por parte de las enfermeras en unidad de terapia intensiva y la relación que guarda con el entorno laboral en un hospital de Brasil, aplico una metodología correlacional discutiendo que el liderazgo no influyó sobre la población que utilizaron como muestra.

Torres (2013), en su estudio trató de determinar los estilos de liderazgos que existen en sala de hospitalización y de cuidados intensivos colombiano, tuvo una metodología descriptiva de corte transversal; concluye que el liderazgo se guía en sala de hospitalización y un liderazgo participativo en la unidad critica. Estos resultados permiten identificar al liderazgo participativo como un estilo

predominante en la UCI y de esta formar quizá comparar con los resultados que se pueden encontrar la unidad critica de una clínica privada de Chiclayo.

Por último, citamos a Gonzales et ál. (2013) quienes buscaron identificar el vínculo de la satisfacción de los trabajadores con los tipos de liderazgo de enfermería en centros sanitarios del estado chileno, para ello diseñaron una metodología cuantitativa, de corte transversal, descriptivo-correlacional, concluyendo que no predomina un estilo de liderazgo y que hay una ilación entre la satisfacción laboral con los estilos de liderazgos encontrados.

Por otro lado, en el ámbito nacional presentamos a los siguientes antecedentes de investigación:

Castro (2023), en su investigación buscó si hay una interacción entre los estilos de liderazgo y el desempeño del trabajador de salud en un hospital de EsSalud; para ello aplicó y diseñó la metodología de un estudio transeccional, con cualidades de relación y descripción, resaltando que si existe un vínculo y que el liderazgo predominante es el liderazgo transformacional.

Por otro lado, Baldeon (2022), en su investigación quiso establecer la correlación entre el tipo de liderazgo predominante y el desempeño del trabajador; para ello trabajó el método cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, que los tipos de liderazgos se relación con el desempeño del colaborador con índice de correlación baja.

Diaz y Fiestas (2021), buscan identificar el vínculo existente entre los estilos de liderazgo y la capacidad de gestión relacionada a la calidad en salud de un Hospital de Nuevo Chimbote, trabajó con método descriptivo correlacional no experimental, concluyendo que la gestión puede mejorar si el personal de enfermería aún se resiste al cambio en relación al estilo de liderazgo. Esta investigación aporta al presente estudio ya que nos habla de la gestión del cambio a base del liderazgo influyente en el personal de enfermería.

También Bahamonde (2021), nos hablan de los estilos de liderazgo de los enfermeros y su influencia en el ambiente laboral de un hospital limeño; para ello aplico una metodología tipo cuantitativa, correlacional no experimental, concluyendo que si existe influencia del liderazgo sobre el clima organizacional de

los enfermeros. Por último, Ortega (2016), investiga el liderazgo y el desempeño laboral en un hospital de Huánuco, buscando identificar el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral, aplicando una metodología descriptivo observacional en el cual se concluyó que predomina el liderazgo autoritario y centrado en las tareas.

Con los antecedentes de investigación ya mencionados, se tomaron conceptos para poder elaborar la base teórica conceptual en el que se centró el presente estudio. Debemos tener en cuenta que la gestión moderna en pleno siglo XXI y orientado a los servicios de salud tiene como objetivo brindar una mejor atención al usuario basado en una atención integral, humana y de calidad, para ello el líder o gestor de la institución debe centrarse en los objetivos organizacionales de la empresa y con ello trabajar en conjunto de su equipo laboral con la finalidad de llegar a la satisfacción de usuario Williams y Canon (2013). El liderazgo en los servicios de salud es una pieza fundamental la cual no solo debe orientarse a la empresa sino también a los integrantes de su equipo de trabajo; es decir lograr que los integrantes del equipo experimenten tranquilidad, identificación y fidelidad con la empresa, Salvage, y White (2020).

Entendemos como liderazgo a la competencia que tiene una persona para influir dentro de un grupo humano. Los líderes pueden ser innatos o surgir producto del trabajo continuo y en conjunto de su equipo. Los líderes son competentes de influir en los demás para que, con sus actividades, lleguen más allá de lo que dicta la autoridad formal. Olaz (2013). Con respecto a esta definición hoy en día más que dirigir un grupo es formar, comprometer y trabajar en conjunto con equipo humano el cual tiene necesidades personales y laborales; es ahí donde el líder guía y se preocupa para que los miembros de su equipo se encuentren bien con el trabajo realizado.

Por otro lado, Alvero y Tillán (1999) refiere que el liderazgo guarda relación con sus seguidores los cuales se comunican y se trazan metas en beneficio colectivo o de la empresa. Un buen líder es indispensable para el cumplimiento de objetivos, si su liderazgo es eficaz juega un rol importante para propiciar una cultura de trabajo positivo.

El líder puede ser aprendido o innato, muchas personas pueden ser líderes innovadores desde cualquier condición laboral en la que se encuentre, para ello los

valores y conocimientos rigen mucho la conducta del líder; hay diversos estilos de liderazgo con características particulares que influyen en la toma de decisiones y acciones del equipo de trabajo. Hablamos de un LIDERAZGO DEMOCRÁTICO el cual los líderes centran los insumos e ideas de los trabajadores, Este tipo de liderazgo se centra en el aspecto de la igualdad en las labores. Toma en cuenta las opiniones de su equipo laboral, conocido también como un liderazgo participativo. Muy diferente al estilo de liderazgo democrático, tenemos al LIDERAZGO AUTOCRÁTICO; cuyas acciones y toma de decisiones es centrada al jefe, hablamos de jefe mas no de líder ya que no toma en cuentas las opiniones de su equipo, ejerce una comunicación vertical dando órdenes las cuales de no ser cumplidas generan una sanción; poco favorece a la innovación y conlleva muchas veces a la frustración de los miembros de equipo, Castro (2023).

Como tercer estilo de liderazgo tenemos LIDERAZGO LIBERAL O LAISSEZ-FAIRE, muchas veces suele ser eficaz, tiene ventajas ya que permite la participación libre e independiente de sus trabajadores y como principal desventaja que la participación del líder es pasiva y pueden desviarse los objetivos de la empresa. Hoy en día representa un reto que lo líderes ejerzan un LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL ya que hablamos de un líder no solo comprometido con la empresa sino también identificado con los miembros de su equipo de trabajo, es un líder que innova, apoya, genera confianza, respeto y muchas veces es un ejemplo a seguir para los miembros del equipo; el líder transformacional apoya y se siente apoyado y representado por los miembros del equipo, Pinedo (2019).

Ampliando nuestro marco teórico sobre liderazgo, Borrel (2018) sustenta que, terminada la Segunda Guerra Mundial, un equipo de estudiosos de la Universidad OHIO (Hemphill, Fleishman, Stodgill, Shartle, Pepinsky, Coons) descubrieron ciertas dimensiones que marcan el comportamiento del líder.

Identificaron 4 factores: consideración, énfasis en la producción, sensibilidad e iniciación a la estructura, luego estudiaron y trabajaron dos dimensiones que permitió organizar la mayor proporción del comportamiento del líder. Las dos dimensiones fueron: Consideración por las personas: el líder toma en cuenta los sentimientos de los subordinados. Favorecen la amistad y relaciones interpersonales, promueven la colaboración en la toma de decisiones, con los

conflictos personales, muestran proximidad y cercanía, favorecen la comunicación, etc. Y como segunda dimensión el Enfoque en la estructura del trabajo, facilita el cumplimiento de metas u objetivos. Este elemento se interrelaciona con otros hábitos, como, tener óptima escala de rendimiento, afirmar que se entienden sus órdenes, brindan tareas claras.

Con lo ya mencionado tenemos estilos que generan respuestas positivas y en algunos casos representan una traba para efectuar de las metas organizacionales trazadas, entender que ser líder es más allá que dar órdenes, significa representar, comprender y tener capacidades de comunicación verbal y no verbal que lleguen a todos los colaboradores quienes mediante su desempeño laboral y la respuesta de satisfacción al cliente será medido el trabajo de todos los miembros del equipo. Además, que entendemos que la naturaleza del líder puede ser innato o formado en base a conocimientos y experiencias las cuales tienen relación constante con el comportamiento de sus subordinados, Garcés (2017).

Si bien es cierto hay investigaciones que el líder puede favorecer positiva o negativamente en el equipo laboral, esto tiene que ver no solo con factores externos sino también internos lo cual repercutirá en el crecimiento personal, profesional y organizacional de la empresa; por ello detallamos acerca del clima laboral para poder conocer su esencia y entender el comportamiento del líder y de los miembros de su equipo, Gómez (2021).

El clima laboral está definido como el conjunto de facultades o condiciones constantes de un ámbito laboral que son percibidas o experimentadas por los colaboradores que conforman la organización los cuales tienen influencia directa sobre su comportamiento. Araujo y Jaime S. (2015)

Aburto y Bonales (2011) refiere que es el ambiente que existe entre los trabajadores de una entidad. Está relacionado con el grado de motivación que pueda existir en los miembros del equipo e indica las características de incentivos del entorno laboral.

Para Chiavenato citado por García et ál. (2023) definen que el clima laboral se refiere al ambiente que hay entre los integrantes que conforman un grupo laboral, hace mención sobre las características que motivan el entorno y lo define como el medio interno y al espacio de una organización, componen los factores como la

tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las conductas de los trabajadores, desempeño laboral y productividad de la organización. Además, define que el grado de motivación de los trabajadores: conforman la cultura de una organización que proporciona el bienestar y la motivación a través de múltiples estrategias, como brindar un espacio de trabajo limpio y sereno, brindar bonificaciones atractivas por productividad, cumplimiento de los días libres o descansos, incentivar la competitividad, etc.

Seguimos con Álvarez (1992) refiere que el clima organizacional, implica diversos puntos como: actitudes, normas, valores y sentimientos, que los miembros del equipo de trabajo descubren en la entidad en donde laboran, también, el clima organizacional, resulta de la relación de la motivación individual y estímulos externos que le proporciona la organización. Es una herramienta que necesita el colaborar y que proporciona crecimiento personal y profesional aportando eficacia en los procesos para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

La apreciación que generen los colaboradores acerca del ambiente donde se desempeñan, guarda una estrecha relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y los buenos lazos que haya entre sus miembros, este resultado positivo o negativo repercutirá en la productividad y eficacia de la empresa, Reyes (2010). Para una buena valoración del clima laboral describe 6 factores importantes:

La comunicación, es la capacidad de influir en los individuos, ejercer credibilidad y de cierto modo, tener autoridad y el temple para liderar. La comunicación debe ser abierta y horizontal; de esta manera los colaboradores y el líder inmediato conocerán y tendrán claro los objetivos organizacionales y personales además también de los resultados y acciones de mejora que se deben tomar. Como segundo factor la colaboración que evalúa el grado de madurez, respeto, comunicación, compañerismo y la confianza, estableciendo factores que favorecen el buen ambiente laboral, lo que genera la calidad de las relaciones interpersonales internas, que será reflejado en el servicio brindado al usuario.

Como tercer factor el liderazgo ya que el líder influye en el actuar de los colaboradores. Como cuarto factor la carrera profesional, ya que la formación

académica es de suma importancia, el nivel de conocimiento académico y competitividad que tengan los trabajadores generan incentivos como ascenso laboral o bonos económicos adicionales que influyen en la mejorar el estilo de vida de los colaboradores, genera confort, fidelización y la respuesta frente al cumplimiento de objetivos es mayor.

Como quinto factor la satisfacción cuyo factor es subjetivo ya que es el sentir propio de cada trabajador, depende de la percepción individual la cual se refleja en el día a día; como último factor tenemos a las condiciones físicas en la que se ejerce el trabajo, un ambiente limpio, amplio iluminado sin mucho ruido, con temperatura adecuada facilita el confort del trabajador y el usuario; ambos al sentirse cómodos generaran un ambiente cálido y de mayor rendimiento; la empresa debe velar por brindar los insumos y materiales necesarios para brindar un servicio de calidad. Pilligua y Arteaga (2019).

Los conceptos expuestos sobre liderazgos y clima laboral se involucran a nivel general para todas las instituciones que brindan un servicio al usuario. Relacionándolo con el sector salud el personal sanitario no solo debe contar con conocimientos y habilidades asistenciales sino también deberán ser direccionados por gerentes modernos con una visión centrada en el usuario y trabajador; esto llevado a una unidad crítica la cual por el mismo grado de complejidad del área ya que se brinda atención a personas con diagnósticos médicos que abarcan fallas multiorgánicas en donde la mortalidad es inminente; el personal de salud como médicos, licenciadas en enfermería y técnicos en enfermería laboran constantemente bajo estrés no solo por la atención del paciente sino también por el cuidado emocional y de apoyo a la familia.

El liderazgo cumple una función importante sobre todo en el personal de enfermería ya que se encarga del cuidado y monitoreo continuo del paciente además de ver parte administrativa del servicio es por ello que generar una buena comunicación, Carrillo (2016); un buen clima laboral es primordial para que no solo se vea reflejado en cuidado de paciente y familia sino también como medida de cumplimiento de indicadores del servicio. Las estrategias están centradas en oportunidades internas para dar a conocer los resultados; la conversión del liderazgo del personal de enfermería incita el cambio de la organización y promueve una visión, con recursos

y tiempo beneficiando a la gestión administrativa y bursátil de la entidad de salud en este caso una clínica privada, Chiavenato (2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación:

El presente estudio fue de nivel básico ya que permitió conocer y ampliar un conjunto de conocimientos en relación a la problemática presentada, de tipo cuantitativa ya que los resultados de investigación fueron presentados de manera numérica por tablas o escalas, según Cárdenas (2018). Asimismo, es una investigación con Método Hipotético – Deductivo, ya que a través de la deducción se pudo llegar a la conclusión de la investigación. El presente estudio tuvo un diseño correlacional, descriptivo, no experimental y de corte transversal, ya que asociaron variables usando la estadística inferencial, describiendo hechos, por parte del investigador no hubo manipulación en las variables y los datos fueron recolectados en un solo tiempo y espacio; Hernández-Sampieri y Baptista (2014).

3.2. Variables y operacionalización:

Variable Independiente: LIDERAZGO

- Definición conceptual: competencia que tiene una persona para influir dentro de un grupo humano. Los líderes pueden ser innatos o surgir producto del trabajo continuo y en conjunto de su equipo. Los líderes son competentes de influir en los demás para que, con sus actividades, lleguen más allá de lo que dicta la autoridad formal. Olaz (2013).
- Definición operacional: características del liderazgo percibido por parte del personal de enfermería: licenciadas y técnicos después de tener los resultados obtenidos al momento de aplicar el instrumento.
- Dimensiones e indicadores:
 - D1 Consideración a la persona: Relaciones Interpersonales, Valores
 - D2 Enfoque en la Estructura de trabajo: Experiencia

Variable dependiente: CLIMA LABORAL

- Definición conceptual: el clima laboral se refiere al ambiente que hay entre los integrantes que conforman un grupo laboral, hace mención sobre las características que motivan el entorno y lo define como el medio interno y al espacio de una organización Chiavenato citado por García et ál. (2023)

- Definición operacional: nivel del clima laboral percibido por parte del personal de enfermería: licenciadas y técnicos después de la aplicación del instrumento de recolección de datos.
- Dimensiones e indicadores:
 - D1 Características motivacionales del entorno: Infraestructura, Procesos
 - D2 Grado de motivación de los empleados: Incentivos laborales

Escala de medición: se trabajó mediante la escala de Likert, esta escala se aplicó para determinar la percepción de una variable, se otorga número con una determinada frase para la valoración o respuesta de la persona que resuelve el cuestionario. El cuestionario sobre liderazgo y clima laboral tuvo ítems de valoración del 0-4.

3.3. Población y muestra:

3.3.1. Población:

La población de estudio se define como el conjunto de individuos con características en común quienes servirán como referente para poder elaborar la muestra. Arias-Gómez et ál. (2016). Para la presente investigación se contó con una población de 22 licenciadas en enfermería y 16 técnicos de enfermería, siendo el total de personal de enfermería que labora en toda el área crítica la cual es dirigida por una sola coordinación; cabe resaltar que esta área crítica estuvo conformada por el servicio de emergencia y UCI adulto.

Criterios de inclusión:

- Licenciados y técnicos en enfermería que laboren en el área crítica.
- Licenciados y técnicos en enfermería que lleven laborando más de 18 meses en el área crítica.
- Licenciados y técnicos en enfermería de ambos sexos
- Licenciados y técnicos de enfermería que tengan rango de edad de 28 a 52 años.

Criterios de exclusión:

- Licenciados y técnicos en enfermería que laboren en otra área que no sea área crítica.
- Licenciados y técnicos en enfermería que laboren menos de 18 meses en el área crítica.
- Licenciados y técnicos en enfermería que no ingresen dentro de rango de edad de 28 a 52 años.

3.3.2. Muestra:

La muestra fue una muestra censal ya que todos los individuos de la población fueron considerados como parte de la muestra Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). La muestra estuvo conformada por 22 licenciadas de enfermería y por 16 técnicos de enfermería que laboran área crítica de una clínica privada, Chiclayo; haciendo un total de 38 personas que participaron de la investigación.

3.3.3. Tipo de muestreo:

El tipo de muestreo fue intencional o por conveniencia en el cual investigador seleccionó a los miembros de manera directa e intencionalmente los cuales fueron de fácil acceso para el estudio. Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). En este caso dependió de la disposición del personal de enfermería de acuerdo a rol de trabajo.

3.3.4. Unidad de análisis:

Para Hernández (2014) es el individuo o persona que será medido; para este estudio. La unidad de análisis para esta investigación será el personal de enfermería: enfermero o técnico que participe de la investigación mediante la aplicación del cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, está definida como aquella herramienta útil por el investigador social que contiene un conjunto de preguntas con la finalidad de recolectar información, los resultados se plantearon de carácter cuantitativo y las respuestas caracterizaron a las personas que conformaron la muestra de investigación, Meneses (2016); comprendió un registro

de información de manera cerrada con la finalidad de no abarcar puntos que escapen al tema de investigación y se utilizaron 2 instrumentos de recolección de datos teniendo como referente 2 cuestionarios con opciones de respuestas cerradas. Hernández (2014).

Los instrumentos que se aplicaron para el presente estudio fueron validados por el juicio de expertos quienes coincidieron en que el cuestionario era aplicable. La validez menciona la fiabilidad y veracidad con la que fueron elaborados los cuestionarios, se determinó mediante una prueba piloto aplicando Alfa de Cronbach.

El Alfa de Cronbach estuvo definido como un índice utilizado para cuantificar la confiabilidad de la consistencia interna de una escala, midió la relación de los ítems incluidos en un instrumento de investigación, Oviedo y Campo-Arias (2005).

El instrumento que se aplicó tuvo un coeficiente de 0,932 dando un resultado altamente confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	24

3.5. Procedimiento:

En primer lugar, se realizó documentación administrativa (cartas, solicitudes y oficios) se presentó la carta de presentación a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se informó sobre el presente estudio y solicitó la aprobación correspondiente para la ejecución de la investigación; de la misma manera se solicitó permiso a la gerencia y jefatura de enfermería de la clínica privada ubicada en la ciudad de Chiclayo para poder trabajar el presente trabajo de investigación. Durante esta fase se dio a conocer el estudio, los objetivos y otros aspectos de la investigación, además se trató de establecer lazos de confianza con las personas involucradas.

Como segundo paso se elaboraron 2 instrumentos los cuales trataron temas relacionados al liderazgo y al clima laboral; estuvo conformado mediante escalas

numéricas del 0-4 con preguntas cerradas relacionadas al problema de investigación. El registro de los datos se realizó mediante tablas estadísticas para el posterior procesamiento de datos y análisis. Se realizó a la creación del cuestionario virtual en la plataforma Google forms, para que fuese de fácil acceso para las personas entrevistadas.

Dichos cuestionarios estuvieron disponibles durante un lapso de días, no tomó más de 15 minutos a los participantes el responder el cuestionario, antes de resolver las preguntas llenaron sus datos en el consentimiento informado que se elaboró para respetar los aspectos éticos legales de toda investigación.

3.6. Análisis de los datos:

Se realizó una base de datos de acuerdo a los resultados obtenidos en los cuestionarios en hoja de cálculo del programa Excel, se aplicó en primera instancia la estadística la cual presentaran los resultados de manera sencilla y objetiva a través de tablas estadísticas; como segundo paso se utilizó la estadística inferencial con la finalidad de dar validez a las hipótesis planteadas por parte del investigador; la estadística inferencial se utilizó el dato estadístico de correlación Rho de Spearman mediante el uso del programa SPSS el cual considerará valor de significancia = 0.05.

Se trató de ordenar el análisis de acuerdo a la formulación de objetivos e hipótesis planteadas en relación al objeto de estudio.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación obtuvo la aprobación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejos, la cual mediante el comité de ética realizaron la valoración y aprobación del proyecto emitiendo una determinada resolución. También se trabajó en salvaguardar los derechos de las personas que participaron en la investigación manteniendo el anonimato y la confidencialidad de los datos desde el inicio hasta el final. Los principios que se tuvieron en cuenta fueron Beneficencia, a través el respeto de decisiones y protección de daño; principio de justicia siendo el trato y los beneficios de y para la investigación a todos los participantes sin distinción. Informe Belmont (1976).

También se aplicaron los principios de No maleficencia en donde se evitaron causar daño a las personas que desarrollaron el cuestionario y principio de autonomía que se basó en el respeto de su posición desde el principio hasta el final de la investigación, Thompson, J. (2008). Además, se tuvo en cuenta el porcentaje que arroja el aplicativo Turnitin siendo este menor o igual al 20%, con ello se resaltó a conocer que el trabajo es autoría propia del investigado.

IV. RESULTADOS:

4.1. Análisis Descriptivo:

Tabla 01

Relación de edad y género de los participantes

Edad	Genero				Total	
	Femenino	%	Masculino	%	N°	%
25 – 29 años	08	21	01	3	09	24
30- 34 años	11	30	08	20	19	50
35- 39 años	06	14	01	3	07	17
40- 44 años	01	3	00	0	01	3
45-49 años	01	3	00	0	01	3
>50 años	01	3	00	0	01	3
TOTAL	28	74	10	26	38	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

En la presente tabla se muestra la relación de edad y genero de las personas encuestadas, de los 38 encuestados predomina el rango de edad de 30 a 34 años con un 50%, en relación al género predomina el género femenino con un total de 28 encuestados con un 74%, solo 10de los encuestados son del género masculino representando el 26%.

Tabla 02***Grupo profesional de los participantes***

Grupo profesional	N°	%
Licenciada en enfermería	22	58
Técnico de enfermería	16	42
Total	38	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

En la presente tabla se muestra el grupo profesional de los encuestados teniendo que 22 personas encuestadas pertenecen al gremio de licenciadas en enfermería con un mayor porcentaje de 58%, luego tenemos al gremio de técnicos de enfermería con 16 encuestados representado por un 42% del total de encuestado.

Tabla 03 Tiempo que labora en la institución

Tiempo	N°	%
<6meses	00	0
7-12 meses	04	11
13-18 meses	03	8
>18 meses	31	81
Total	38	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

En la presente tabla se muestra el tiempo que labora en la institución; tenemos que 28 encuestados laboran en la institución un tiempo mayor a 18 meses teniendo el mayor porcentaje con 81%, luego 4 encuestados que laboran en un rango de 7 a 12 meses con un 11% y solo 3 de los encuestados con un tiempo en la institución de 13 a 18 meses representado por un 8%.

Tabla 04***Resultados de la variable Liderazgo***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	18	47.4	47.4	47.4
Medio	17	44.7	44.7	100
Bajo	3	7.9	7.9	55.3
Total	38	100.0	100.0	

Nota: Procesamiento de datos SPSS.

En la presente tabla se observa que del total de los encuestados califican con un nivel alto el liderazgo ejercido por su jefe inmediato con una frecuencia de 18 representado por el 47,4%; un grupo de 17 encuestados califican con un nivel medio con el 44,7% y solo 3 encuestados califican con nivel bajo con el 7,9%.

Tabla 05

Resultados de la variable liderazgo y su dimensión consideración por la persona

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel	Alto	17	44,7	44,7	44,7
	Medio	8	21,1	21,1	100,0
	Bajo	13	34,2	34,2	78,9
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos SPSS

En la presente tabla en relación a la dimensión consideración por la persona determinado por los indicadores Relaciones Interpersonales y valores; califican con nivel alto con una frecuencia 17 representado por 44,7%; seguido por el nivel bajo con una frecuencia de 13 representado por 34,2% y en último lugar el nivel medio el cual lo califican 8 personas con el 21,1%.

Tabla 06**Resultados de la variable liderazgo y su dimensión estructura de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel	Alto	26	68,4	68,4	68,4
	Medio	9	23,7	23,7	100,0
	Bajo	3	7,9	7,9	76,3
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos SPSS

En la presente tabla se muestra los resultados de la variable Liderazgo en relación a la dimensión Enfoque en la estructura de trabajo, en esta dimensión el indicador a evaluar fue Experiencia la cual 26 de encuestados califican con nivel alto a su jefe inmediato con el 68,4%; 9 personas califican con nivel medio la estructura de trabajo de su líder inmediato con el 23,7% y solo 3 personas califican con nivel bajo representado por el 7,9%.

Tabla 07

Resultados de la variable Clima laboral y su dimensión características motivacionales del entorno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rango	Alto	5	13,2	13,2
	Medio	26	68,4	100,0
	Bajo	7	18,4	31,6
	Total	38	100,0	100,0

Nota: Procesamiento de datos SPSS

En la presente tabla se muestra los resultados de la variable Clima Laboral en relación a la dimensión Características motivacionales del entorno, determinado por los indicadores Infraestructura y procesos; 26 de los encuestados califican con nivel medio representado por el 68,4%; en segundo lugar 7 de los encuestados califican con nivel bajo representado por el 18,4% y con nivel alto solo 5 personas representado por el 13,2%.

Tabla 08***Frecuencia y rango de la variable Clima laboral y su dimensión grado de motivación de los empleados***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel	Alto	18	47,4	47,4	47,4
	Medio	18	47,4	47,4	100,0
	Bajo	2	5,3	5,3	52,6
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: Procesamiento de datos SPSS

En la presente tabla se muestra los resultados de la variable Clima Laboral en relación a la dimensión Características motivacionales del entorno, determinado por el indicador Incentivos Laborales 18 encuestados representados por el 47,4% califican como nivel alto y medio respectivamente; solo 2 encuestados califican con nivel bajo representados por el 5,3%.

4.1. Análisis inferencial de hipótesis general:

Ho: El liderazgo no influye significativamente en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

Ha: El liderazgo influye significativamente en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

4.1.1. Contrastación de hipótesis:

4.1.1.1. Contrastación de hipótesis general:

Tabla 09

Correlación entre las variables Liderazgo y clima laboral

		Clima Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	de 0.545
		Sig. (bilateral)	0
		N	38

Nota: Procesamiento de datos SPSS

En la presente tabla presentamos la correlación de las variables Liderazgo y Clima laboral teniendo como resultado el coeficiente no paramétrico de la prueba Rho Spearman con valor de significancia $p < 0$ y un valor de coeficiente de correlación 0.545 con este resultado damos un valor positivo y aceptamos la hipótesis general planteada en la investigación: El liderazgo influye significativamente en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

4.1.1.2. Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: La experiencia en liderazgo no influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023

Ha: La experiencia en liderazgo sí influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023

Tabla 10

Correlación entre experiencia en liderazgo y clima laboral

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Experiencia en Liderazgo	Coefficiente de correlación	de 0.514
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	38

Nota: Procesamiento de datos SPSS

En la presente tabla presentamos los resultados del análisis no paramétrico dando como resultado una significancia de $p < 0,05$ aceptando la hipótesis alterna, por otro lado, se muestra un coeficiente de correlación de 0.514 aceptando que a mayor experiencia en liderazgo habrá mejor clima laboral.

4.1.1.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: La satisfacción laboral no influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

Ha: La satisfacción laboral si influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

Tabla 11

Correlación entre satisfacción laboral y clima laboral

		Clima Laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de 0.753
		Sig. (bilateral)	0
		N	38

Nota: Procesamiento de datos SPSS

En la presente tabla presentamos los resultados del análisis no paramétrico dando como resultado una significancia de $p < 0,05$ aceptando la hipótesis alterna, por otro lado, se muestra un coeficiente de correlación de 0.753 aceptando que a mayor satisfacción laboral influirá positivamente en el clima laboral.

4.1.1.4. Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Las relaciones interpersonales no influyen en el clima laboral en unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

Ho: Las relaciones interpersonales si influyen en el clima laboral en unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.

Tabla 12

Correlación entre relaciones interpersonales y clima laboral

		Clima Laboral	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	de 0.495
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	38

Nota: Procesamiento de datos SPSS

En la presente tabla presentamos los resultados del análisis no paramétrico dando como resultado una significancia de $p < 0,05$ aceptando la hipótesis alterna, por otro lado, se muestra un coeficiente de correlación de 0.495 aceptando que a mejores relaciones interpersonales influirá positivamente en el clima laboral.

V. DISCUSIÓN:

Con respecto a la discusión de los datos encontrados para el presente estudio como datos generales correspondiente a la edad el rango de edad predominante dentro de los encuestados es de 30 a 34 años con un 50%, el género femenino predomina con un 74% (Tabla 01), así como el gremio profesional con mayor participación encuestada es el de licenciadas en enfermería con un 58% y con un tiempo mayor a 18 meses en la institución que representan el 81%; estos datos son significativos ya que Borges (2011) en su estudio manifiesta que hay elementos que influyen para que el trabajador sienta satisfacción en el área en donde laboran y por ende el clima laboral que perciba influirá en su actuar diario laboral; la edad, el gremio profesional o nivel de estudios, el tiempo que labora en la institución, etc. Son factores que atribuyen al trabajador que se desempeñe de la mejor manera.

Por otro lado, discutiendo acerca del objetivo general el cual se planteó para el siguiente estudio: Determinar como el liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023, ya procesando los resultados encontramos que el liderazgo impartido por parte del jefe directo del área crítica en estudio influye significativamente en el trabajo diario de los colaboradores y por ende influye en el clima laboral; los colaboradores del área crítica tienen buena aceptación con su jefe directo y catalogan con nivel alto al momento de evaluar sus labores como líder y como éste influye en su lugar de trabajo. Lo mencionado lo relacionamos con el antecedente de investigación ya presentado por los autores Perez y Sindler (2019) en donde concluyen que el liderazgo de enfermería favorece e influye en el clima laboral, con esta conclusión damos soporte a los resultados que estamos presentando en este estudio.

Por otro lado, el estudio presentado por Quintos (2022) quien haciendo uso de la estadística inferencial en su estudio obtiene una relación débil positiva entre el liderazgo y la percepción del clima laboral en un nosocomio de la ciudad de Lambayeque, con un resultado Rho Spearman $r = 0.272$; $p = 0.009$, es decir a mayor liderazgo mayor clima laboral.

Partiendo con los objetivos específicos tenemos como primer objetivo determinar si la experiencia en liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de

una clínica privada, Chiclayo 2023; para ello nos basamos en el análisis de la variable liderazgo y la dimensión Enfoque en la Estructura de Trabajo (Tabla 06) en la investigación realizada por Gil (2011) refiere que el nuevo enfoque de liderazgo resulta importante dentro de los equipos de trabajo ya que los retos en la actualidad requieren un trabajo minucioso en el papel estratégico, las nuevas demandas hacen que el enfoque de trabajo del líder esté basado en conocimientos los cuales deben ser actualizados de manera constante no solo en aspecto laborales sino también habilidades blandas que permitan una diversidad en el trabajo y comodidad para el equipo laboral.

Para la dimensión enfoque en la estructura de trabajo determinada por el indicador Experiencia según los resultados encontrados tenemos que el nivel alto lleva la mayor puntuación con un total 26 encuestados representado por el 68,4%, la complejidad del trabajo hace que la innovación esté basada en conocimientos y experiencia lo cual brindan autonomía y empoderamiento al líder dentro de su equipo de trabajo, Valderrama (2014) en su estudio reveló que las personas líderes deben tener una formación integral, en el caso del profesional de enfermería basado en el cuidado humano, experiencia en la práctica diaria y conocimiento en normativas de salud vigente, normativa de la empresa y normativas nacionales ya que su tarea como líder no solo sirve para el cumplimiento de los objetivos empresariales sino también guarda responsabilidad con el ejercicio de la profesión y está ligado con el actuar de los trabajadores a responder a las necesidades de la población de nuestro país.

Si bien es cierto hay teorías en donde mencionan que el liderazgo puede ser innato u adquirido la experiencia va de la mano con la capacitación continua y con los pequeños sucesos que puede haber en el día a día en el centro laboral. Discutiendo este objetivo específico damos base teórica a la hipótesis específica 1 (Tabla 10) planteada para esta investigación.

Como segundo objetivo específico que se tuvo en cuenta para estudio fue determinar si la satisfacción laboral influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023. Para poder discutir este objetivo partimos del análisis y comparación de los resultados en esta investigación con otras investigaciones relacionados a la satisfacción laboral, debemos recordar

que esta dimensión fue tomada dentro de la variable clima laboral, en la dimensión características motivacionales del entorno teniendo como resultado que 26 personas de un total de 38 califican con nivel Medio representado por un 68,4%, sabemos que el clima organizacional o laboral hace referencia al ambiente que hay entre los integrantes que conforman un grupo laboral, hace mención sobre las características que motivan el entorno y lo define como el medio interno y al espacio de una organización Chiavenato citado por García et ál. (2023).

Por ello el espacio físico en donde se desarrollan las actividades diarias es un factor importante que muchas veces determina la permanencia del colaborador, los espacios rigen la motivación e influyen directamente e indirectamente en el desempeño laboral, cabe resaltar que cada trabajador es único con una esfera de necesidades, características y experiencias diferentes las cuales de tener un buen líder este puede mejorar los factores extrínsecos para generar comodidad y sentimientos de crecimiento personal y profesional, García (2009).

Por otro lado, muy a parte del ambiente físico en el cual los colaboradores ejercen su trabajo, los procesos y regímenes administrativos influyen en como el trabajador pueda percibir su trabajo diario; el autor Martínez (2016) en su libro menciona que hay dimensiones principales que rigen el desempeño de los trabajadores una de ellas es la organización y estructura la cual se basa en el grado de conocimiento que perciben los trabajadores en relación a normativas, protocolos, comunicados, etc. Que difunde la empresa a través de diversos canales muchas veces el canal principal es el líder inmediato, esa percepción estará relacionada con el grado de claridad y comunicación hay entre los miembros del equipo de trabajo; es decir se califica el grado de fluidez y flexibilidad en los procesos, es por ello que es deber del líder conocer y hacer llegar de manera oportuna los mensajes de los directivos; las políticas empresariales deben permitir la participación como fuente de innovación y así fidelizar y comprometer al trabajador en labores de mejor continua.

Por ultimo los Incentivos Laborales deben ser concebidos dentro de las políticas de toda empresa ya que se trabaja con personas y para personas; todo trabajador que ingresa o labora en una empresa es un ente integral con necesidades personales y laborales diferentes, por el ello la empresa a través de sus jefes directos deben

mantener a sus trabajadores no solo capacitados sino también motivados en la jornada laboral diaria, ya que de esta manera aumentamos la productividad, reducimos el ausentismo laboral, conflictos y mejoramos las relaciones interpersonales; la parte empresarial disminuye costos e incrementa ganancias; en los resultados obtenidos tenemos que 18 encuestados califican con rango alto y medio respectivamente representando el 47,4% para ambos niveles.

Todas las unidades de recursos humanos dentro de las empresas cumplen el rol importante no solo de captar y hacer seguimiento al personal, sino que a través de sus líderes inmediatos mantener a través de un sistema de incentivos ya sea reconocimientos, cursos, souvenir, escala de puesto, etc. Un sinfín de condiciones que deben de manejarse como parte de una cultura de trabajo. Mediante esta discusión de este objetivo específico aprobamos la hipótesis específica 2 (Tabla 11) respaldando mediante los resultados obtenidos y las investigaciones consideradas para dar base científica.

Culminando con los objetivos específicos, tenemos como tercero determinar si las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023; para ello nos basamos en la discusión de las variables en estudio acerca de Liderazgo y la dimensión de consideración a la persona (Tabla 05) se relaciona con el liderazgo orientado a la persona el cual se centra en la parte humana del liderazgo, deja en segundo lugar los objetivos empresariales, económicos etc., y antepone el bienestar de sus subordinados o equipo de trabajo; esta nueva visión del liderazgo convencional propicia un liderazgo participativo o estilo de liderazgo transformacional en donde colocan los intereses de sus colaboradores antes de los del propio líder Brito (2016), un líder carismático que impulsa a su equipo de trabajo a que logre objetivos personales y grupales.

Para esta dimensión lo enfocamos con los indicadores de relaciones interpersonales y valores teniendo como resultado que 17 de los encuestados representados por 44,7% califican con nivel alto a su líder inmediato; para Arteaga (2006) refiere que las relaciones interpersonales que proporcione un líder facilita un ambiente motivador y conciliador con su equipo de trabajo, hace que la comunicación, escucha activa, resolución de problemas entre otros sea canalizado

de mejor manera y en beneficio de todos los involucrados en el trabajo.

La humildad confianza y desarrollo que genere el líder en su equipo de trabajo generará un buen trato y respeto, a partir de ello el intercambio de emociones, intereses y necesidades hará entender mejor las cosas para el cumplimiento de un objetivo y por ende generarían un clima laboral favorable, Guadalupe et ál. (2014). Elton Mayo Psicólogo Francés citado por Guadalupe et ál. (2014) refiere que la producción eficaz del trabajador no solo está relacionada con el salario o puesto laboral que tenga sino guarda estrechamente una relación con el tipo de relaciones interpersonales ya sea favorable o desfavorable con su jefe inmediato.

Muy a parte de las relaciones interpersonales debemos poner énfasis en la calidad ética y moral del líder inmediato, esto en pocas palabras hablamos de los valores en el cual rige su liderazgo diario; por ello citamos a Brito (2016) quien refiere que el liderazgo de la mano de la ética personal y la moral puntos que son importantes y de preocupación en toda entidad empresarial, los valores son la base de la conducta moral, el líder o jefe inmediato debe tener una formación personal y profesional basada en valores ya que tendrá una percepción favorable entre su equipo de trabajo y por ende la efectividad y eficiencia de los miembros de la organización se verá reflejado en el cumplimiento de los indicadores. Con lo ya mencionado se aprobó la hipótesis específica 3 (Tabla 12) planteada para el presente estudio.

Con todo lo mencionado y después de realizar el análisis inferencial aceptamos la hipótesis general y podemos deducir los resultados de la Tabla 09 en donde hace referencia a la función del líder inmediato en toda área de una organización es de suma importancia y guarda relación con el comportamiento de todos los miembros del equipo laboral, la capacidad de gestión no solo debe ir direccionado a satisfacer las necesidades de la empresa sino velar por la seguridad, comodidad y crecimiento de los trabajadores brindándole todas las herramientas externas e internas posibles para su buen desempeño; entender que cada trabajador tiene su historia, sus valores, necesidades y la experiencia que tenga sobre su entorno laboral influirá en como este se desenvuelva y transmita motivación hacia los demás.

La relevancia de realizar el presente trabajo está relacionada con la mejora del

liderazgo ejercido en un área crítica de una clínica privada en la ciudad de Chiclayo, de esta manera damos propuestas de mejora para su gestión y con ello los trabajadores a su cargo sentirán motivación al momento de realizar sus labores fidelizándose con la organización y así cumplir con objetivos empresariales y personales. Estos resultados guardan relación con los resultados encontrados en la investigación de Apolinario (2022) en donde encontró que si existe una relación entre las habilidades de liderazgo y el clima laboral ($r=0,670^{**}$ y $p=0,000$).

La relevancia del presente trabajo también fue revelar como el liderazgo repercute en el clima laboral de una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023; asimismo permitirá impartir acciones de mejora en el método de liderazgo y el clima laboral, llevará a una reflexión crítica por parte de los directivos con la finalidad de realizar más estudios y tratar de impartir comportamientos positivos con la finalidad de cubrir y satisfacer las necesidades de los colaboradores y de la empresa.

Una de las debilidades de esta investigación es el número de encuestados siendo un total de 38 personas, podríamos mencionar una muestra no tan significativa, pero justificamos el hecho de realizar el trabajo en una clínica privada el cual en comparación a un hospital del estado la cantidad de personal es menor. A pesar de ello nos basamos en escenarios diferentes lo cual rescata los resultados de esta investigación.

VI. CONCLUSIONES:

Primero: Aceptamos que el liderazgo influye significativamente en el clima laboral, con una rho 0.545 siendo $p < 0,05$; los participantes si aceptan la labor de su líder inmediato, reconocen su capacidad, experiencia el manejo de habilidades blandas y la motivación de este en su labor diaria para favorecer un clima organizacional que les permita crecer personal y profesionalmente.

Segundo: La experiencia influye de manera positiva se refleja con una rho 0.514 con $p < 0.05$; basado en otros estudios permite al líder manejar e innovar el trabajo con su equipo, los resultados reflejaron que la experiencia permite que el líder trabaje de manera óptima con equipo y así el clima laboral no se vea afectado.

Tercero: De acuerdo al rubro de la satisfacción laboral concluimos que un personal dirigido por un líder que motive a su equipo ya sea con factores extrínsecos o intrínsecos favorece el rendimiento, eficacia y fideliza al personal con la empresa. Esto se acepta con una rho 0.753 siendo $p < 0.05$.

Cuarto: Las relaciones interpersonales en un factor importante que todo líder debe manejar para poder sobrellevar a su equipo de trabajo, esto se respalda en los datos encontrados en la investigación en donde los participantes manifiestan mediante el cuestionario que su líder inmediato siempre lleva de manera adecuada las relaciones entre los colaboradores, se respalda con una rho 0.495 siendo $p < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES:

Primero: En base a los resultados encontrados establecer estrategias de mejora en el área crítica con la finalidad de mantener la aceptación del líder inmediato y mejorar los procesos internos del área.

Segundo: A los directivos de la clínica privada de la ciudad de Chiclayo desarrollar trabajos de investigación con la misma temática en otros servicios con la finalidad de conocer la realidad y establecer estrategias de mejora.

Tercero: Favorecer la capacitación continua sobre temas de liderazgo, relaciones interpersonales, clima laboral, etc. A todos los colaboradores de la empresa para mejorar los procesos institucionales.

Cuarto: Realizar de manera periódica evaluaciones de desempeño sobre liderazgo con la finalidad de hacer seguimiento al trabajo de los coordinadores, de esta manera se podrá identificar falencias y trabajar en la mejora continua.

Quinto: Brindar la oportunidad a los colaboradores del área crítica la posibilidad de asumir rol de líder por un determinado tiempo (ejemplo vacaciones licencia de líder o coordinador) con la finalidad de favorecer conocimientos teóricos y prácticos sobre manejo de grupos humanos

REFERENCIAS

- Aburto P. y Bonales V. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional Investigación y Ciencia, vol. 19, núm. 51, pp. 41-49. <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>
- Alfonso S., Alvero P. y Tillán G. (1999). Liderazgo: un concepto perdurable. ACIMED, 7 (2), 132-135. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=en&tlng=en.
- Álvarez, G. (1992). El constructo Clima Organizacional: concepto, teorías investigaciones y resultados relevantes. En: revista interamericana de psicología ocupacional
- Anders, R. L., Jackson, D., Davidson, P. M., y Daly, J. P. (2021). Liderazgo de Enfermería para el siglo XXI. Revista latino-americana de enfermagem, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.0000.3472>
- Araujo C. y Jaime S. (2015). Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Documat-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Miranda Novales, M. G. (2016) Protocolo de Investigación III. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arteaga U. y Pilligua L (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Bahamonde Melendrez (2021). Influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, año 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76223/Bahamonde_MSL-SD.pdf?sequence=1
- Baldeon Estares, Maria Elena (2021) Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores del servicio de enfermería en el hospital de Huaycán – 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101056>

- Bracamonte y J Gonzalez-Argote (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>
- Cárdenas Julián (2018). Investigación Cuantitativa. <https://es.scribd.com/document/401052305/Ca-rdenas-Julia-n-2018-Investigacio-n-cuantitativa-pdf>
- Carrasco Carlos, N. N. (2021). Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. Universidad César Vallejo.
- Carrillo Guzmán, E. C. (2016). Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Cirugía Abdominal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2015. Universidad César Vallejo.
- Castro Mazabel (2023) Estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107319>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. Pág. 355.
- Dennise Quintos (2022). Relación entre liderazgo y percepción del clima laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8451/T06_1_72517530_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz y Fiestas (2021) Estilos de liderazgo y gestión de calidad en salud, en profesionales de enfermería del Hospital I- EsSalud, Nuevo Chimbote, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76196?show=full>
- Enrique Borrel (2018). Orientación y formación laboral. <http://www.folcanarias.com/2018/11/liderazgo-como-conducta-universidad-ohio.html>.
- Garcés Angulo, V. E. (2017). Estilos de liderazgo directivo y la motivación del personal de enfermería de la clínica San Borja 2016. Universidad César Vallejo.

- García, Cruz y Heredia (2023). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Cantera Pátapo La Victoria S.A - Chiclayo, 2021. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10814?show=full>
- Gil, Alcover, Rico y Sánchez-Manzanares (2011) Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo <https://www.redalyc.org/pdf/778/77817210005.pdf> 35
- Goleman, Daniel (2017). La inteligencia emocional. Porque es más importante que el coeficiente intelectual.
- Gomez Rojas, M. J. (2021). Liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. Universidad César Vallejo.
- Gonzales, Guevara, Morales, Segura y Luengo (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532013000100002>
- Gonzales; Paredes; Núñez y Paredes Núñez (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas *Revista de Investigación*, vol. 42, núm. 95, 2018 Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- Guadalupe, Peña y Castellanos (2014). El liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional <file:///C:/Users/gremi/Downloads/SSRN-id2324967.pdf>
- Hernández Gracia, Tirso Javier, Duana Avila, Danae, y Polo Jiménez, Sergio Demetrio. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), e2252. Epub 30 de junio de 2021. Recuperado en 09 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es&tlng=es.
- Hernandez, R., Villavicencio, C., y Ramírez, R. C. D. (2010). Importancia de la Investigación científica. <http://www.bashanfoundation.org/contributions/Ortega-A/ortegacientifica.pdf>

- Hernández-Sampieri y Baptista (2014) Metodología de la Investigación.
https://drive.google.com/file/d/0B7gC0vup46j2TUh2T2FjR1V2WVWk/view?resourcekey=0-D7WWUB9D_0ffpl-FZjUqyw
- Hugo Apolinario (2022). Habilidades gerenciales y clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de San Juan de Lurigancho, 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109968/Apolinario_GHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Informe Belmont (1976) <http://uis.com.mx/assets/belmont.pdf>
- Jorge Brito (2016) La Ética y los estilos de liderazgo
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/11/12>
- Ligas Quispe, L. M. (2021). Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020. Universidad César Vallejo.
- María Bordas (2016). Gestión Estratégica del clima laboral.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral+y+procesos+&ots=o_IAxVCxh4&sig=EXGzFUvb8lptLMqvuGwH2wE8h0s#v=onepage&q=clima%20laboral%20y%20procesos&f=false
- Meneses, J. (2016). El cuestionario.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Mery Valderrama (2014). EXPERIENCIAS EXITOSAS DE LIDERAZGO EN ENFERMERÍA. Revista Cuidarte, 5(2), 765-773. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v5i2.89>
- Muñoz Soto, Claudio (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile.
<https://www.tdx.cat/handle/10803/668315>
- Olaz, Ángel (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. Aposta. Revista de

Ortega Padilla (2016) liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huánuco-2016.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_1d49e44abe4ce6e683894be1e9512184/Details

Oviedo, H. C., y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.

Pérez y Sindler Martínez (2019) Estudio de corte transversal para describir si el liderazgo de enfermería influye en el clima de trabajo de una unidad de terapia intensiva en un hospital de alta complejidad.
<http://www.revistafronteras.com.ar/contenido/art.php?recordID=MTk1Ng==>

Pilligua y Arteaga (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Pinedo Idrogo, F. C. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque. Universidad César Vallejo.

Portalanza y Serrano (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Vol. 5. Núm. 11.
[https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266#:~:text=Los%20estilos%20de%20liderazgo%20tienen,resultados%20\(Payeras%2C%202004\).](https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266#:~:text=Los%20estilos%20de%20liderazgo%20tienen,resultados%20(Payeras%2C%202004).)

Reyes, S. (2010). El clima y cultura laboral. En: Portal de innovación educativa.
http://www.eduinnova.es/abril2010/Clima_Cultura_Laboral.pdf

Salazar y Ospina (2019) Satisfacción Laboral y Desempeño.
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Salvage, J., y White, J. (2020). Nuestro futuro es global: el liderazgo en Enfermería y la salud global. *Revista latino-americana de enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4542.3339>
- Samaritano Figueroa, R. A. (2018). El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017.
- Thompson, J. (2008). Los principios de ética biomédica. *Precop SCP Ascofame CCAP*, 5(4), 15-34.
- Torres Contreras (2013) Liderazgo situacional en enfermeras de una institución de salud de Bucaramanga (Colombia). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862113000752>
- Victoria Arteaga (2006) Liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional. <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-relaciones-interpersonales-y-clima-organizacional/>
- Williams, G. F., y Canon Montanez, W. (2013). Liderazgo internacional en enfermería. *Revista Cuidarte*, 433–.

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo y su influencia en el clima laboral en una unidad critica de una clínica privada, Chiclayo 2023

AUTOR: Lic. Grecia Milagros Calle Valdiviezo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
General: ¿Cómo el liderazgo influye en el clima laboral en una unidad critica de una clínica privada, Chiclayo 2023? Específicas a. ¿De qué manera la experiencia en liderazgo influye en el clima laboral en una unidad critica de una	General: Determinar como el liderazgo influye en el clima laboral en una unidad critica de una clínica privada, Chiclayo 2023. Específicas a) Determinar si la experiencia en liderazgo influye en el clima laboral en una unidad critica de una	General: El liderazgo influye significativamente en el clima laboral en una unidad critica de una clínica privada, Chiclayo 2023. Específicas a) La experiencia en liderazgo influye significativamen te en el clima laboral en una unidad critica de una clínica	Variable 1: Liderazgo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Consideración por la persona	Relaciones interpersonales	1-4	Alto (43-48)
				Valores	5 y 6	Medio (35-42)
		D2: Enfoque en la estructura de trabajo	Experiencia	7 - 12	Bajo (27-34)	
			Variable 2: Clima Laboral			
		D1: Características motivacionales del entorno	Infraestructura	1 y 2	Alto (44-46)	
			Procesos	3 -6		

clínica privada, Chiclayo 2023?	clínica privada, Chiclayo 2023.	privada, Chiclayo 2023				Medio (40-43)
b. ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023?	b) Determinar si la satisfacción laboral influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.	b) La satisfacción laboral influye significativamente en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.	D2: Grado de motivación de los empleados	Incentivos laborales	7 – 12	Bajo (36-39)
c. ¿De qué manera las relaciones interpersonales influyen en el	c) Determinar si las relaciones interpersonales influyen en el clima laboral en una unidad crítica	c) Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023.				

clima laboral de una clínica
 en una unidad privada,
 critica de una Chiclayo
 clínica privada, 2023
 Chiclayo
 2023?

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: Correlacional, descriptivo, no experimental y de corte transversal. Método:	Población: 22 licenciados en enfermería. 16 técnicos en enfermería El personal labora en área critica de una clínica privada Chiclayo. Muestra: Muestra Censal 22 licenciados en enfermería.	Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Liderazgo Nro. Ítems: 12 De la V2: Clima laboral Nro. Ítems: 12	Descriptiva: Uso del programa Excel y SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.

Hipotético-deductivo

16 técnicos en enfermería

Muestreo

No probabilística con un muestreo
intencional.

ANEXO 02 Matriz de operacionalización de la variable 01: Liderazgo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Competencia que tiene una persona para influir dentro de un grupo humano. Los líderes pueden ser innatos o surgir producto del trabajo continuo y en conjunto de su equipo. Los líderes son competentes de influir en los demás para que, con sus actividades, lleguen más allá de lo que dicta la autoridad formal. Olaz (2013).	Características del liderazgo percibido por parte del personal de enfermería: licenciadas y técnicos después de tener los resultados obtenidos al momento de aplicar el instrumento.	D1: Consideración por la persona	• Relaciones interpersonales	1- 4	Escala nominal Likert	Alto (43-48)
			• Valores	5 y 6	0 – Nunca	Medio (35-42)
			• Experiencia	7 - 12	1 – Casi nunca	Bajo (27-34)
		D2: Enfoque en la estructura de trabajo			2 – A veces	
					3 – Casi siempre	
					4 – Siempre	

ANEXO 03 Matriz de operacionalización de la variable 02: Clima Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Ambiente que hay entre los integrantes que conforman un grupo laboral, hace mención sobre las características que motivan el entorno y lo define como el medio interno y al espacio de una organización.</p> <p>Chiavenato citado por García et ál. (2023)</p>	<p>Nivel del clima laboral percibido por parte del personal de enfermería: licenciadas y técnicos después de la aplicación del instrumento de recolección de datos.</p>	<p>D1: Características motivacionales del entorno</p>	<ul style="list-style-type: none"> Infraestructura 	1 y 2	<p>Escala nominal Likert</p>	Alto (44-46)
			<ul style="list-style-type: none"> Procesos 	3 - 6	<p>0 – Nunca</p> <p>1 – Casi nunca</p> <p>2 – A veces</p> <p>3 – Casi siempre</p> <p>4 – Siempre</p>	Medio (40-43)
		<p>D2: Grado de motivación de los empleados</p>	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos laborales 	7 - 12		

ANEXO 04 Consentimiento Informado

Yo, Lic. Grecia Milagros Calle Valdiviezo estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Liderazgo y su influencia en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es recolectar la información necesaria para responder al objeto de estudio: como el liderazgo influye en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se podrá realizar en el momento en el que mejor se adecue el encuestado ya que será un formulario virtual, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de

ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Grecia Milagros Calle Valdiviezo, email: greciacalle10@gmail.com.
y docente Asesor Mg. Luis Enrique Ramírez Calderón email: lr Ramirezca71@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Chiclayo,mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 05 CUESTIONARIO QUE MIDE LAS VARIABLES LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Lic. Grecia Milagros Calle Valdiviezo, con Nro. DNI. 71464535, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “**Liderazgo y su influencia** en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Liderazgo

Escala autovalorativa

Nunca = 0

Casi nunca =1

A veces =2

Casi siempre =3

Siempre =4

Ítems o preguntas	0	1	2	3	4
V1. Liderazgo	N	Cn	Av	Cs	S
Dimensión 1: Consideración por la persona					
¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) se preocupa por su bienestar personal dentro de su entorno de trabajo?					

¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) fomenta cierto grado de confianza entre él (ella) y los demás trabajadores?					
¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) tiene en cuenta los sentimientos y emociones de los trabajadores dentro del entorno laboral?					
¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) le trata con adecuado respeto en su puesto de trabajo?					
Considera Ud., ¿que su coordinador (a) mantiene y fomenta buenas relaciones interpersonales o de camaradería entre todos los trabajadores?					
¿En caso se suscite un conflicto o problema entre los trabajadores; ¿su coordinador (a) se empeña rápidamente por intervenir y resolver el asunto?					
Dimensión 2: Enfoque en la estructura de trabajo					
¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) organiza adecuadamente todo el trabajo que se tiene que realizar?					
¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) define adecuadamente los roles y tareas a cada uno de los trabajadores?					
¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) se empeña bastante en el adecuado cumplimiento de las metas y objetivos?					
¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) supervisa adecuadamente el cumplimiento de las tareas?					
¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) se preocupa por los buenos niveles de rendimiento de cada trabajador?					

¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) fomenta y facilita el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos trazados?					
---	--	--	--	--	--

Muchas gracias

ANEXO 06 CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Lic. Grecia Milagros Calle Valdiviezo, con Nro. DNI. 71464535, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “**Liderazgo y su influencia** en el clima laboral en una unidad crítica de una clínica privada, Chiclayo 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Clima Laboral

Escala autovalorativa

Nunca = 0

Casi nunca =1

A veces =2

Casi siempre =3

Siempre =4

Ítems o preguntas	0	1	2	3	4
V2. Clima Laboral	N	Cn	Av	Cs	S
Dimensión 1: Características motivacionales del entorno					
¿Sientes que el espacio físico donde laboras es cómodo y ofrece todo el equipamiento tecnológico necesario para un correcto desempeño laboral?					
¿El área donde desarrollas tus labores cuenta con un organigrama detallado de tareas y horarios?					

¿Las políticas internas de trabajo, así como sus reglamentos (MOF Y ROF) son los adecuados para mantener ordenados y motivados a los trabajadores?					
¿La empresa donde trabajas; recompensa al trabajador con incentivos, premios y reconocimientos?					
¿Consideras que existe un adecuado y correcto estilo de liderazgo por parte de tu coordinador?					
¿Consideras que el medio interno del lugar donde laboras genera una atmosfera cordial y gratificante?					
Dimensión 2: Grado de motivación de los empleados					
¿Sientes que el espacio físico donde laboras es cómodo y ofrece todo el equipamiento tecnológico necesario para un correcto desempeño laboral?					
¿El área donde desarrollas tus labores cuenta con un organigrama detallado de tareas y horarios?					
¿Las políticas internas de trabajo, así como sus reglamentos (MOF Y ROF) son los adecuados para mantener ordenados y motivados a los trabajadores?					
¿La empresa donde trabajas; recompensa al trabajador con incentivos, premios y reconocimientos?					
¿Consideras que existe un adecuado y correcto estilo de liderazgo por parte de tu coordinador?					
¿Consideras que el medio interno del lugar donde laboras genera una atmosfera cordial y gratificante?					

Muchas gracias

ANEXO 07 VALIDACION DE EXPERTOS

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

N°	DIMENSIÓN / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	DIMENSIÓN I: CONSIDERACIÓN POR LA PERSONA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) se preocupa por su bienestar personal dentro de su entorno de trabajo?	x		x		x		-
2	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) fomenta cierto grado de confianza entre él (ella) y los demás trabajadores?	x		x		x		-
3	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) tiene en cuenta los sentimientos y emociones de los trabajadores dentro del entorno laboral?	x		x		x		-
4	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) le trata con adecuado respeto en su puesto de trabajo?	x		x		x		-

5	Considera Ud., ¿que su coordinador (a) mantiene y fomenta buenas relaciones interpersonales o de camaradería entre todos los trabajadores?	x		x		x		-
6	¿En caso se suscite un conflicto o problema entre los trabajadores; ¿su coordinador (a) se empeña rápidamente por intervenir y resolver el asunto?	x		x		x		-
N°	DIMENSIÓN II: ENFOQUE EN LA ESTRUCTURA DE TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
7	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) organiza adecuadamente todo el trabajo que se tiene que realizar?	x		x		x		-
8	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) define adecuadamente los roles y tareas a cada uno de los trabajadores?	x		x		x		-

9	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) se empeña bastante en el adecuado cumplimiento de las metas y objetivos?	x		x		x		-
10	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) supervisa adecuadamente el cumplimiento de las tareas?	x		x		x		-
11	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) se preocupa por los buenos niveles de rendimiento de cada trabajador?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) fomenta y facilita el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos trazados?	x		x		x		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Aplicable para la investigación.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombre de juez validador:

Mg Karen Julissa Campos Mendoza

DNI: 45456953

Especialidad del validador:

Mg. En Gestión de los Servicios de salud. Especialista en Cuidados Intensivos



Lic. Karen Campos Mendoza
 **ESPECIALISTA EN CUIDADOS INTENSIVOS**
CEP. N° 65394 - RNE N° 012731

Firma del experto informante

Chiclayo, 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL:

N°	DIMENSIÓN / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	DIMENSIÓN I: CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DEL ENTORNO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Sientes que el espacio físico donde laboras es cómodo y ofrece todo el equipamiento tecnológico necesario para un correcto desempeño laboral?	X		X		X		-
2	¿El área donde desarrollas tus labores cuenta con un organigrama detallado de tareas y horarios?	X		X		X		-
3	¿Las políticas internas de trabajo, así como sus reglamentos (MOF Y ROF) son los adecuados para mantener ordenados y motivados a los trabajadores?	X		X		X		-
4	¿La empresa donde trabajas; ¿recompensa al trabajador con	X		X		X		-

	incentivos, premios y reconocimientos?							
5	¿Consideras que existe un adecuado y correcto estilo de liderazgo por parte de tu coordinador?	X		X		X		-
6	¿consideras que el medio interno del lugar donde laboras genera una atmosfera cordial y gratificante?	X		X		X		-
	DIMENSIÓN II: GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
7	¿Consideras que el ambiente interno de trabajo y/o coordinadores estimula tu sentido de compromiso y responsabilidad?	X		X		X		-
8	¿Consideras que el ambiente interno de trabajo y/o coordinador estimulan tu talento, creatividad u otras habilidades personales?	X		X		X		-

9	Con respecto al área laboral donde trabajas, ¿puedes tener sentimientos de identidad y pertenencia?	X		X		X		-
10	En tu entorno laboral actual, ¿sientes que puedes comunicarte libre y fluidamente (sin barreras) con tu coordinador?	X		X		X		-
11	¿Sientes que la empresa y/o tu coordinador tienen en cuenta al trabajador realizando cursos, capacitaciones o reuniones?	X		X		X		-
12	En una idea general, ¿sientes que tu coordinador te mantiene motivado para realizar tu trabajo?	X		X		X		-

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Aplicable para la investigación.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No
aplicable ()

Apellidos y nombre de juez validador:

Mg Karen Julissa Campos Mendoza

DNI: 45456953

Especialidad del validador:

Mg. En Gestión de los Servicios de
salud. Especialista en Cuidados
Intensivos



Lic. Karen Campos Mendoza
ESP. CUIDADOS INTENSIVOS
CEP. N° 65394 - RNE N° 012731

Firma del experto informante

Chiclayo, 2023

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CAMPOS MENDOZA, KAREN JULISSA DNI 45456953	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CAMPOS MENDOZA, KAREN JULISSA DNI 45456953	SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 16/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
CAMPOS MENDOZA, KAREN JULISSA DNI 45456953	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/09/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
CAMPOS MENDOZA, KAREN JULISSA DNI 45456953	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU

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

N°	DIMENSIÓN/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	DIMENSIÓN I: CONSIDERACIÓN POR LA PERSONA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) se preocupa por su bienestar personal dentro de su entorno de trabajo?	x		x		x		-
2	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) fomenta cierto grado de confianza entre él (ella) y los demás trabajadores?	x		x		x		-
3	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) tiene en cuenta los sentimientos y emociones de los trabajadores dentro del entorno laboral?	x		x		x		-
4	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) le trata con adecuado respeto en su puesto de trabajo?	x		x		x		-
5	Considera Ud., ¿que su coordinador (a) mantiene y fomenta buenas	x		x		x		-

	relaciones interpersonales o de camaradería entre todos los trabajadores?							
6	¿En caso se suscite un conflicto o problema entre los trabajadores; ¿su coordinador (a) se empeña rápidamente por intervenir y resolver el asunto?	x		x		x		-
N°	DIMENSIÓN II: ENFOQUE EN LA ESTRUCTURA DE TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
7	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) organiza adecuadamente todo el trabajo que se tiene que realizar?	x		x		x		-
8	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) define adecuadamente los roles y tareas a cada uno de los trabajadores?	x		x		x		-
9	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) se empeña bastante en el	x		x		x		-

	adecuado cumplimiento de las metas y objetivos?							
10	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) supervisa adecuadamente el cumplimiento de las tareas?	x		x		x		-
11	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) se preocupa por los buenos niveles de rendimiento de cada trabajador?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) fomenta y facilita el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos trazados?	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL:

N°	DIMENSIÓN / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	DIMENSIÓN I: CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DEL ENTORNO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Sientes que el espacio físico donde laboras es cómodo y ofrece todo el equipamiento tecnológico necesario para un correcto desempeño laboral?	X		X		X		-
2	¿El área donde desarrollas tus labores cuenta con un organigrama detallado de tareas y horarios?	X		X		X		-
3	¿Las políticas internas de trabajo, así como sus reglamentos (MOF Y ROF) son los adecuados para mantener ordenados y motivados a los trabajadores?	X		X		X		-
4	¿La empresa donde trabajas; ¿recompensa al trabajador con incentivos, premios y reconocimientos?	X		X		X		-

5	¿Consideras que existe un adecuado y correcto estilo de liderazgo por parte de su coordinador?	X		X		X		-
6	¿consideras que el medio interno del lugar donde laboras genera una atmosfera cordial y gratificante?	X		X		X		-
	DIMENSIÓN II: GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
7	¿Consideras que el ambiente interno de trabajo y/o coordinadores estimula tu sentido de compromiso y responsabilidad?	X		X		X		-
8	¿Consideras que el ambiente interno de trabajo y/o coordinadores estimulan tu talento, creatividad u otras habilidades personales?	X		X		X		-
9	Con respecto al área laboral donde trabajas, ¿puedes tener sentimientos de identidad y pertenencia?	X		X		X		-

10	En tu entorno laboral actual, ¿sientes que puedes comunicarte libre y fluidamente (sin barreras) con tus coordinadores?	X		X		X		-
11	¿Sientes que la empresa y/o los coordinadores tiene en cuenta al trabajador realizando cursos, capacitaciones o reuniones de camaradería?	X		X		X		-
12	En una idea general, ¿sientes que tu coordinador te mantiene motivado para realizar tu trabajo?	X		X		X		-

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Tiene relevancia con el objeto de estudio.

Opinión de aplicabilidad:


Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombre de juez validador:

Mg. Fabiola Corina Pinedo Idrogo

DNI: 44192479

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de salud

Fabiola Pinedo Idrogo
.....
Mg. Enf Fabiola C. Pinedo Idrogo
 **CEP: 52976 RNE: 12172**
RNE UCI: 023678

Firma del experto informante

Chiclayo, 2023

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PINEDO IDROGO, FABIOLA CORINA DNI 44192479	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 20/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2014 Fecha egreso: 16/01/2016	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
PINEDO IDROGO, FABIOLA CORINA DNI 44192479	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/06/2014 Fecha egreso: 26/06/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
PINEDO IDROGO, FABIOLA CORINA DNI 44192479	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS NEFROLOGICOS Fecha de diploma: 16/09/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
PINEDO IDROGO, FABIOLA CORINA DNI 44192479	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
PINEDO IDROGO, FABIOLA CORINA	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

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

N°	DIMENSIÓN / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	DIMENSIÓN I: CONSIDERACIÓN POR LA PERSONA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) se preocupa por su bienestar personal dentro de su entorno de trabajo?	x		x		x		-
2	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) fomenta cierto grado de confianza entre él (ella) y los demás trabajadores?	x		x		x		-
3	¿Cree Ud. ¿Que su coordinador (a) tiene en cuenta los sentimientos y emociones de los trabajadores dentro del entorno laboral?	x		x		x		-
4	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) le trata con adecuado respeto en su puesto de trabajo?	x		x		x		-
5	Considera Ud., ¿que su coordinador (a) mantiene y fomenta buenas	x		x		x		-

	relaciones interpersonales o de camaradería entre todos los trabajadores?							
6	¿En caso se suscite un conflicto o problema entre los trabajadores; ¿su coordinador (a) se empeña rápidamente por intervenir y resolver el asunto?	x		x		x		-
N°	DIMENSIÓN II: ENFOQUE EN LA ESTRUCTURA DE TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
7	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) organiza adecuadamente todo el trabajo que se tiene que realizar?	x		x		x		-
8	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) define adecuadamente los roles y tareas a cada uno de los trabajadores?	x		x		x		-
9	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) se empeña bastante en el	x		x		x		-

	adecuado cumplimiento de las metas y objetivos?							
10	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) supervisa adecuadamente el cumplimiento de las tareas?	x		x		x		-
11	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) se preocupa por los buenos niveles de rendimiento de cada trabajador?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. ¿Que su coordinador (a) fomenta y facilita el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos trazados?	x		x		x		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Sugiero compartir operacionalización de variables.

Opinión de aplicabilidad:

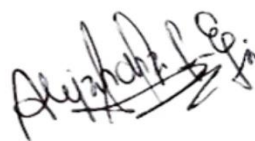
Aplicable () Aplicable después de corregir () No
aplicable ()

Apellidos y nombre de juez validador:

Mg. Alejandra Del Pilar Failoc Esquivel

DNI: 72517544

Especialidad del validador: Magíster en Gerencia de los Servicios de
Salud - RNG. N°001805- ORCID: 0000-
0001-7562-9194



Firma del experto informante

Chiclayo, 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL:

N°	DIMENSIÓN / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	DIMENSIÓN I: CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DEL ENTORNO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Sientes que el espacio físico donde laboras es cómodo y ofrece todo el equipamiento tecnológico necesario para un correcto desempeño laboral?	X		X		X		-
2	¿El área donde desarrollas tus labores cuenta con un organigrama detallado de tareas y horarios?	X		X		X		-
3	¿Las políticas internas de trabajo, así como sus reglamentos (MOF Y ROF) son los adecuados para mantener ordenados y motivados a los trabajadores?	X		X		X		-
4	¿La empresa donde trabajas; ¿recompensa al trabajador con incentivos, premios y reconocimientos?	X		X		X		-

5	¿Consideras que existe un adecuado y correcto estilo de liderazgo por parte de tu coordinador?	X		X		X		-
6	¿consideras que el medio interno del lugar donde laboras genera una atmosfera cordial y gratificante?	X		X		X		-
	DIMENSIÓN II: GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
7	¿Consideras que el ambiente interno de trabajo y/o coordinadores estimula tu sentido de compromiso y responsabilidad?	X		X		X		-
8	¿Consideras que el ambiente interno de trabajo y/o coordinadores estimulan tu talento, creatividad u otras habilidades personales?	X		X		X		-
9	Con respecto al área laboral donde trabajas, ¿puedes tener sentimientos de identidad y pertenencia?	X		X		X		-

10	En tu entorno laboral actual, ¿sientes que puedes comunicarte libre y fluidamente (sin barreras) con tus coordinadores?	X		X		X		-
11	¿Sientes que la empresa y/o los coordinadores tiene en cuenta al trabajador realizando cursos, capacitaciones o reuniones?	X		X		X		-
12	En una idea general, ¿sientes que tu coordinador te mantiene motivado para realizar tu trabajo?	X		X		X		-

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

Sugiero compartir operacionalización de variables.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No
aplicable ()

Apellidos y nombre de juez validador:

Mg. Alejandra Del Pilar Failoc Esquivel

DNI: 72517544

Especialidad del validador: Magíster en Gerencia de los Servicios de
Salud - RNG. N°001805- ORCID: 0000-
0001-7562-9194



Firma del experto informante

Chiclayo, 2023

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FAILOC ESQUIVEL, ALEJANDRA DEL PILAR DNI 72517544	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL "ÁREA DEL CUIDADO PROFESIONAL: ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA NEFROLÓGICA Y UROLÓGICA CON MENCIÓN EN DIÁLISIS" Fecha de diploma: 11/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/08/2016 Fecha egreso: 08/02/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
FAILOC ESQUIVEL, ALEJANDRA DEL PILAR DNI 72517544	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 31/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
FAILOC ESQUIVEL, ALEJANDRA DEL PILAR DNI 72517544	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
FAILOC ESQUIVEL, ALEJANDRA DEL PILAR DNI 72517544	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

ANEXO 08 PRUEBA PILOTO

	LIDERAZGO												CLIMA LABORAL													
	RELACIONES INTERPERSONALES				VALORES				EXPERIENCIA				INFRAESTRUCTURA		PROCESOS						INCENTIVOS LABORALES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		
E1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4		
E2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
E3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4		
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4		
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4		
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4		
E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3		
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4		
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4		
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4		
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3		
E12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3		
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3		
E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
E15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3		

ANEXO 09 FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	24

ANEXO 10 BASE DE DATOS

	LIDERAZGO																					CLIMA LABORAL												VARIABLE 1			VARIABLE 2		
	RELACIONES				VALORES				EXPERIENCIA				INFRAESTRUCTURA		PROCESOS						INCENTIVOS LABORALES						LIDERAZGO			CLIMA LABORAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D1	D2	TOTAL	D1	D2	TOTAL									
	E1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	22	22	44	21	22	43								
E2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	22	23	45	22	24	46								
E3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	25	23	46	21	23	44								
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	24	23	47	21	23	44							
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	24	23	47	22	24	46							
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	24	24	48	21	20	41							
E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	24	24	48	23	22	45								
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	24	24	48	21	23	44							
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	24	24	48	22	21	43							
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	24	24	48	21	24	45							
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	24	24	48	24	20	44								
E12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	24	24	48	18	22	40						
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	24	24	48	21	21	42						
E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	24	23	47	21	24	45						
E15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	24	24	48	22	23	45							
E16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	24	23	47	20	20	40						
E17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	24	24	48	22	23	45						
E18	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	21	22	43	24	21	45						
E19	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	20	21	41	22	23	45						
E20	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	20	19	39	22	20	42						
E21	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	20	20	40	22	22	44						
E22	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	20	18	38	22	18	40						
E23	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	19	18	36	17	22	39							
E24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	17	19	36	21	20	41							
E25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	18	19	37	20	19	39							
E26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	18	17	35	20	21	41							
E27	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	17	18	35	19	23	42							
E28	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	14	13	27	20	20	40							
E29	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	17	13	30	21	19	40							
E30	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	2	16	14	30	18	18	36								
E31	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	17	21	38	21	22	43								
E32	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	17	22	39	21	21	42								
E33	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	16	23	39	23	23	46								
E34	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	17	20	37	23	21	44								
E35	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	17	22	39	21	19	40								
E36	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	17	21	38	17	20	37								
E37	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	16	22	38	17	21	38								
E38	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	17	22	39	17	21	38								

ANEXO 11 ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS

LIDERAZGO

N	Válido	38
	Perdidos	0
Media		41.50
Mediana		40.50
Moda		48
Desv. Desviación		5.990
Varianza		35.878
Asimetría		-0.510
Error estándar de asimetría		0.383
Curtosis		-0.585
Error estándar de curtosis		0.750
Rango		21
Mínimo		27
Máximo		48

Nota: Procesamiento de datos SPSS

CLIMALABORAL

N	Válido	38
	Perdidos	0
Media		42.21
Mediana		42.50
Moda		45
Desv. Desviación		2.723
Varianza		7.414
Asimetría		-0.446
Error estándar de asimetría		0.383



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ CALDERON LUIS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN UNA UNIDAD CRITICA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, CHICLAYO 2023", cuyo autor es CALLE VALDIVIEZO GRECIA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ CALDERON LUIS ENRIQUE DNI: 06776978 ORCID: 0000-0003-3991-9746	Firmado electrónicamente por: LRAMIREZCA71 el 09-08-2023 09:36:04

Código documento Trilce: TRI - 0621669