



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una
clínica privada de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gil Tavera, Giulliana Elizabeth (orcid.org/0000-0001-7079-051X)

ASESORES:

Dra. Molina Carrasco, Zuly Cristina (orcid.org/0000-0002-5563-0662)

Dr. Santisteban Salazar, Nelson Cesar (orcid.org/0000-0003-0092-5495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Ésta tesis la dedico a mi madre, la que me acompaña y apoya constantemente en alcanzar mis metas y siempre me levanta de mi continuo tropiezo. Su afecto y su amor son detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de seguir adelante y de buscar lo mejor en mi vida.

GIULLIANA ELIZABETH

Agradecimiento

Mi agradecimiento se dirige en primer lugar a quien siempre forja y guía mi camino, a Dios.

A mi asesora, quien me brindó la guía necesaria para hacer posible esta tesis.

A mis docentes, por brindarme sus conocimientos y orientarme en todo el proceso de mi aprendizaje.

Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV.RESULTADOS	16
V.DISCUSIÓN	22
VI.CONCLUSIONES	28
VII.RECOMENDACIONES	29
VIII.PROPUESTAS.....	27
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre liderazgo y clima organizacional	16
Tabla 2	Nivel de liderazgo	16
Tabla 3	Nivel de clima organizacional	16
Tabla 4	Relación entre las dimensiones de liderazgo y las dimensiones de clima organizacional.....	18

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diseño de investigación	12
Figura 2 Representación gráfica de la propuesta.....	27

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una Clínica privada de Chiclayo 2023, siendo un estudio básico, no experimental, descriptivo, correlacional; su muestra estuvo conformada por ochenta y tres colaboradores a quienes se les aplicaron dos cuestionarios validados y confiables; el cuestionario de liderazgo tuvo una validez de 0.997 y una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0.834 y el cuestionario de clima organizacional tuvo una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0,833; obteniéndose como resultados que el 65% calificaron como regular el nivel de liderazgo; seguido, el 59% calificaron como regular el nivel de clima organizacional y llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en una Clínica Privada de Salud.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, personal asistencial.

Abstract

The investigation was to determine the relationship between leadership and organizational climate of the healthcare personnel of a private clinic in Chiclayo 2023, being a basic, non-experimental, descriptive, correlational study; its sample consisted of eighty-three collaborators to whom two validated and reliable questionnaires were applied; the leadership questionnaire had a validity of 0.997 and a reliability according to Cronbach's alpha of 0.834. and the organizational climate questionnaire had a reliability according to Cronbach's Alpha of 0.833; obtaining as results that 65% rated the level of leadership as fair; followed by 59% rated the level of organizational climate as fair and concluded that there is a significant relationship between leadership and organizational climate in a private health clinic.

Keywords: Leadership, organizational climate, care staff.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones en la salud se encuentran dirigidas por profesionales que asumen cargos directivos, poseen altos conocimientos, sin embargo, en su gran mayoría no cuentan con experiencia administrativa, o poco conocimiento sobre gestión, lo que conlleva a que ejerzan un mal liderazgo y no propicien un adecuado clima organizacional sino por el contrario lleguen a exponer los distintos conflictos en las autoridades de todas las instituciones de salud (Contreras & Ramírez, 2020).

Ser líder es guiar al resto en base a la disciplina, decencia y valores. Un liderazgo eficaz en éste contexto no sólo debe basarse en producir y generar rentas, sino también en el personal motivándolos y logrando un buen ambiente laboral (Quispe, 2015). El Foro Económico Mundial Suiza 2015, realizó una encuesta sobre la Agenda Global en donde de los 1.767 encuestados, el 86% coinciden en la existencia de falta de liderazgo en sus organizaciones por parte de los directivos.

La OMS, manifiesta que un individuo de cualquier condición social o económica, tiene derecho a un buen estado de salud así signifique que la institución tenga que invertir en el cuidado del trabajador e infraestructura adecuada para brindar buena atención a la persona necesitada de salud.

En España 2011, en la encuesta de calidad de vida en el trabajo por el Ministerio de Trabajo, reveló que los trabajadores del área de actividades sanitarias tienen nivel alto de estrés 6,5% comparándola con el área industrial 5,7%; registrándose más en las enfermeras con probabilidades altas de ausencia laboral por enfermedad, y el origen es el estrés debido a la sobrecarga laboral, falta de reconocimiento y bajos salarios.

Según la OMS/OPS 2015, en su estudio Salud en las Américas, en países de América latina como México las instituciones de salud que brindan atención primaria en su gran mayoría, registran déficit de personal para brindar atención. Cuentan solo con el 2,2 profesionales médicos y 2,6 licenciadas en enfermería por 1 000 habitantes, conllevando a una sobrecarga e insatisfacción laboral, afectando la comunicación, la motivación.

El clima organizacional, para MINSA son aquellas percepciones que los grupos de un equipo comparten respecto al trabajo, las relaciones interpersonales, el ambiente físico que afectan la labor. Existe una necesidad de un adecuado ambiente de cordialidad, que existe una buena comunicación y liderazgo que motive a los colaboradores a desarrollar sus actividades frente a las situaciones adversas que registren (Martínez et al., 2019).

En el Perú, el INEI en el 2016 en su encuesta nacional de satisfacción de usuarios, entrevistó a 5 mil 098 profesionales salud, entre médicos y enfermeras en donde el 36.5% no se encuentran satisfechos en su trabajo, 27.9% tiene pensado dejar de trabajar en la institución donde labora, el 67.0% cambiarían de trabajo por sueldo mejor, 10.8% cambiaría de trabajo por estabilidad laboral, solo el 69.4% y 52.8 % profesionales del MINSA y ESSALUD son nombrados o tienen contrato permanente, solo el 55.3% de profesionales que trabajan en clínicas privadas tienen contrato a plazo fijo, 12.2 % se cambiaría por mejor trato y clima laboral, y el 10.0% se cambiarían por un ambiente físico adecuado.

A nivel institucional, se ha reflejado que existen múltiples factores que vulneran la eficacia; tal es el caso de una clínica privada que será objeto de estudio donde se logra percibir que existe autoritarismo de parte de los directivos, carencia de comunicación con sus colaboradores; del mismo modo, poco involucramiento para decidir, en lo cual no consideran sus ideas u opiniones; se percibe infraestructura poco moderna, bajos salarios, así mismo, poco personal para cubrir varias áreas de atención lo que conlleva a una sobrecarga laboral provocando desinterés y discrepancia entre los colaboradores, suscitándose un inadecuado clima laboral que afectan el cumplimiento adecuado de las funciones así como la eficacia, eficiencia y calidad del trabajo.

Por consiguiente, se percibió un inexistente liderazgo dado que no se evidencian el accionar de gestores dentro de la institución de salud; debido a lo anteriormente señalado se creyó conveniente emprender ésta investigación planteando como problema: ¿Cuál es la relación de liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una Clínica privada de Chiclayo 2023?

Este estudio se justificó teóricamente considerándose autores con trayectoria científica con aportes sustanciales acerca liderazgo y clima organizacional, para concebir mejoras continuas de la institución; asimismo, en lo metodológico con una metodología orientada a la aplicación de cuestionarios para recabar información relevante que orientó el desarrollo del estudio; se justificó en el campo práctico donde la investigadora plasmó los conocimientos de su formación académica en el desarrollo del estudio y finalmente, se justificó en el aspecto social constituyéndose una guía para que se desarrollen nuevos estudios, de igual forma, contribuyó con nuevos conocimientos para que los directivos de la institución de salud tomen decisiones asertivas.

La importancia de la investigación es dar a conocer a las autoridades competentes, información validada, actualizada con propuestas y recomendaciones, a fin de que en la institución de salud se tomen las medidas asertivas para la innovación y fortalecimiento del líder, de igual forma, potenciar el clima organizacional viéndose reflejado en la complacencia de los clientes atendidos a la institución.

Se planteó objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una Clínica privada de Chiclayo 2023, y objetivos específicos: a) identificar nivel liderazgo del personal de salud de la clínica privada de Chiclayo 2023, b) analizar el nivel clima organizacional del personal de salud de la clínica privada de Chiclayo 2023 y c) establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo y dimensiones del clima organizacional del personal de salud de la clínica privada de Chiclayo 2023.

Se formuló una hipótesis general: existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en el Personal Asistencial de una Clínica privada de Chiclayo 2023; y como hipótesis específicas: a) existe un nivel bajo de liderazgo, b) existe un nivel bajo de clima organizacional del personal y c) existe una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo y las dimensiones del clima organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes del campo internacional, Colombia Alonso (2022), factores que intervienen desde el liderazgo en el clima laboral de la clínica las Victorias del Espinal Tolima, enfoque cuantitativo corte transversal, aplicó cuestionarios a 18 empleados asistenciales; resultados: dimensiones cooperación, estándares de desempeño, riesgo - desafíos, estructura y responsabilidad percibidas positivamente, mientras que dimensiones, conflicto - identidad, recompensa, apoyo y relaciones consideradas negativamente por el personal. Conclusión hay elementos que aparecen por ausencia de liderazgo e inciden en el clima laboral del personal.

México, Zapata (2022) en su estudio tuvo como fin relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeras Hospital Rural N° 41 Cerritos de San Luis de Potosí, siendo cuantitativo, descriptivo, transversal correlacional; teniendo una muestra de cuarenta y seis colaboradores ejecutándoles dos cuestionarios en donde el 45.7% calificó al clima organizacional en nivel de riesgo y 17.4% ostentaron una satisfacción laboral moderada; concluyendo que hay correlación relevante con el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal.

Cuba, Iglesias (2020) estudió el liderazgo y clima organizacional de enfermeras jefas y asistenciales hospital pediátrico cubano, estudio cualitativo exploratorio, grupo focal, análisis de contenido teórico de clima organizacional y liderazgo, muestra 14 enfermeras jefas y 11 enfermeras asistenciales; resultados: cuatro subcategorías, mayor peso fue ideario de un directivo seguida mejoramiento continuo, escucha para la armonía relacional y sentido de pertenecía. Conclusiones: las causas principales que afectan el clima organizacional se relacionan con las cualidades del líder.

México, Del Ángel et al. (2020) determinó relacionar el clima organizacional y la satisfacción de colaboradores en institución salud - Veracruz, México, fue investigación no experimental, correlacional, aplicando cuestionarios a ciento ochenta y dos colaboradores obteniendo como resultados que el 56% calificó por mejorar el clima organizacional, seguido, el 40.7% manifestó sentirse insatisfecho

en su ambiente de trabajo, concluyendo existe conexión con el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

España, Enciso (2020) procedió a relacionar el liderazgo con el clima organizacional, fue estudio cuantitativo, correlacional, con doscientos diecisiete directivos y colaboradores ejecutándoles dos cuestionario; resultados el 58% de trabajadores fueron varones y el 42% mujeres; el 62% más de tres años laborando, el 44% entre 51 a 60 años de edad; sobre el lugar de trabajo, el 27% es líder de servicio general; luego, el 18% son coordinadores; asimismo, el 17% son jefes; por consiguiente, el 14% fueron líderes de mantenimiento; del mismo modo, 13% fueron líderes de otras áreas; de igual manera, el 11% fueron profesionales de mantenimiento, llegando a la conclusión: hay coherencia notable entre liderazgo y clima organizacional.

Ecuador, Ruiz (2018) determinó la repercusión del clima organizacional con la satisfacción laboral en hospital civil Santa Teresita, siendo cuantitativo, no experimental, correlacional, procediendo aplicar cuestionarios a ciento cuarenta y cinco colaboradores, hallando que el 70% percibieron que el clima organizacional está condicionado por la satisfacción que registre el colaborador; asimismo, el 43% ostentó que de forma frecuente hay cohesión en el centro de labores, concluyendo que el clima organizacional es coherente de forma directa con el agrado laboral que tienen los colaboradores del nosocomio civil Santa Teresita de la ciudad de Santa Rosa Ecuador.

En referencia al ámbito nacional, en Lima, Bahamonde (2021) determinó el efecto de las formas de liderazgos en el clima organizacional de enfermeras del hospital - Lima Norte, fue cuantitativa, transversal-correlacional; tuvo una muestra de ochenta y dos enfermeras, aplicándoles dos cuestionarios. Resultados: el 76.8% destacó regular estilo de liderazgo transformacional; el 65.9% señaló adecuada motivación y el 56.1% indicó buena identidad; finalmente llegó a la conclusión que los tipos de liderazgo influyen en el clima organizacional.

Chimbote, Alegre (2021), vinculó el método de liderazgo con disposición al cambio organizacional del personal en pandemia COVID-19. Análisis descriptivo prospectivo correlacional, aplicó un Cuestionario a 215 químico farmacéuticos del

sector público - privado, de los cuales manifestaron tener rango medio en formas de liderazgo y disposición hacia el cambio organizacional. Mientras tanto, el análisis inferencial evidenció conexión relevante en ambas variables. Concluyó: Los grados moderados de los estilos transaccional, transformacional, correctivo pueden mejorar, evitando la resistencia al cambio organizacional.

En Chiclayo, Mego (2021) tuvo como propósito relacionar al liderazgo con el clima organizacional del servicio admisión H.N.A.A.A. durante la pandemia, siendo cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, cuya muestra fue treinta colaboradores encuestados, teniendo como resultados que el 56.67% de los colaboradores calificó como regular al nivel de liderazgo, seguido, el 56.67% calificó como regular al clima organizacional del hospital y se llegó a la conclusión que hay una conexión significativa con liderazgo y clima organizacional en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

En Huaraz, Castillo (2019) decidió relacionar al liderazgo y clima organizacional en el personal de microred salud - Huaraz. Estudio descriptivo transversal y correlacional. Aplicó cuestionarios a 88 empleados. Resultado: el 54,5% manifestó un liderazgo transaccional alto, 55,7% transformacional alto y bajo. El grado de liderazgo directoral de la microred fue medio (50%) y clima organizacional de los empleados por mejorar (68,2%). Conclusiones: la conexión en tipos de liderazgo y el clima laboral es positiva y relevante.

En Huánuco, Morales (2019) buscó relacionar al liderazgo con el clima organizacional entre enfermeros del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari en Huánuco; siendo estudio transversal, correlacional, descriptivo y prospectivo; contó con cuarenta y tres enfermeras aplicándoles dos cuestionarios, obteniendo como resultados que el 55.8% calificaron como regular al liderazgo interpersonal, 34.9% ostentó como bueno y el 9.3% lo calificó como malo; por otro lado, el 51.2% señaló mejorar el clima organizacional, 34.9% refirió clima organizacional saludable y el 14% lo calificó como no saludable; concluyendo que hay un efecto positivo entre liderazgo interpersonal y clima organizacional.

Lambayeque, Heredia (2019) estudió la eficacia del liderazgo en los internos de enfermería de una universidad privada. Diseño experimental, realizó una

Encuesta aplicándose un test a 25 internos de Enfermería. El pretest la variable liderazgo transformacional se ubicó en categoría regular 92% y en el postest en la categoría Regular (80%), obteniendo mejoras al aplicar las estrategias.

En Ayacucho, Velásquez (2018) estudió el efecto del liderazgo en el clima organizacional de enfermeras del hospital regional Ayacucho; análisis no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal; tuvo como muestra a cincuenta enfermeras a quienes se les ejecutó dos cuestionarios; resultados: 88% calificó como deficiente al liderazgo transformacional de la institución; luego, el 12% ostentó nivel medio de liderazgo transformacional; asimismo, el 54% calificó como regular al clima organizacional y el 40% indicaron que es deficiente; concluyendo que hay un efecto moderado con liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Ayacucho, Valdez (2018) relacionó al liderazgo con el clima organizacional en colaboradores de la Red de Salud - Ayacucho, siendo cuantitativa, correlacional; con treinta colaboradores encuestados, de los cuales el 66.7% calificaron como regular al liderazgo transformacional; seguido, el 26.7% indicó deficiente el clima organizacional, finalmente se concluyó el liderazgo transformacional guarda una relación alta con clima organizacional dentro de la Red de salud.

En cuanto a las bases teóricas del liderazgo; el liderazgo constituye un proceso a través del cual una persona influye en otras personas con el fin de cumplir los objetivos establecidos así como contribuir con la sistematización y direccionamiento coherente de la organización (Hiriyappa, 2019).

La teoría del enfoque situacional fue propuesta en el año 1955 por Bales y Slater quienes sostuvieron que la necesidad del líder de acuerdo a la situación adversas, conflictivas o negativas y esto es con el objetivo de retomar el control a través del líder; por lo tanto, la teoría plantea de que no existe una única mejor manera de gestionar una determinada situación sino por el contrario surgen múltiples escenarios que requieren la presencia de los líderes para mantener nuevamente el control de la misma (Guerra, 2018).

La teoría del liderazgo elaborada en el año 1978 por Hollander se sostiene en un enfoque interactivo; establece que el liderazgo surge a través de la interacción y transacción que tiene el líder con los colaboradores; de ésta manera, el líder llega a influir en la estructura de los equipos de trabajo, plantea la realidad social, fomenta la aplicación de normativas laborales y contribuye con la satisfacción del personal, cumpliendo de ésta manera su rol de líder (Puma, 2019).

Éstas teorías dan un aporte significativo a la investigación puesto que como bien lo manifiestan, el líder deberá tener las habilidades y competencias para influir en el colaborador haciendo uso de la motivación para el cumplimiento de los objetivos, de igual manera, se considera la cultura a fin de alcanzar la satisfacción de los empleadores en el cumplimiento de sus funciones, algo que no se percibe en la institución de estudio.

Según Heredia y Angulo (2020) las dimensiones del liderazgo fueron la influencia idealizada – conducta, influencia idealizada – atribución, motivación inspiracional, seguido, la estimulación intelectual y por último, la consideración individualizada, las cuales se detallan a continuación:

La dimensión influencia idealizada – conducta, alberga las conductas que tienen los líderes y el impacto que éstos reflejan en los seguidos y sus valores que practican; del mismo modo, las creencias, decisiones morales – éticas, así como las repercusiones que tienen las mismas en los seguidores.

La influencia idealizada – atribución, hace énfasis a la competencia que tiene el líder para la transmisión de seguridad, confianza y respeto en los seguidores, identificados con su líder y tratan en todo momento de ser como él.

La dimensión motivación inspiracional, el líder genera el optimismo, entusiasmo y motiva al seguidor a fin de que este alcance las metas propuestas y visionadas, pero de una forma atractiva, que se sienta apasionado por su trabajo y se dedique a realizar su mayor esfuerzo para obtener mejores resultados.

La estimulación intelectual, donde el líder estimula la creación e innovación en los seguidores, les motiva a que desarrollen nuevas alternativas adicionales a las existentes; de esta manera el líder busca generar independencia en sus

seguidores, que sientan confianza y seguridad para hacer frente a los problemas sin contar con el líder.

La dimensión consideración individualizada, destaca habilidad del líder para determinar las necesidades de logro y crecimiento de sus seguidores y ofrecerles el apoyo necesario ya sea de índole emocional, social, reconocimiento o retroalimentación que garantice el crecimiento individual del trabajador como de su equipo de trabajo al que pertenece y de esta manera los resultados del desempeño y rendimiento laboral serán incrementado.

En cuanto al clima organizacional, viene a ser la agrupación de distintas percepciones que poseen los colaboradores referente a su lugar de trabajo (Barría et al., 2021)

La teoría de clima organizacional por Rensis Likert fue propuesta en 1968 enfatiza que el comportamiento que demuestran los colaboradores en su centro de labores depende de las condiciones laborales y el comportamiento administrativo, de igual manera la tecnología, los parámetros del contexto, sistema organizacional, personalidad, remuneración, nivel satisfacción de los trabajadores acerca del clima organizacional; ésta teoría destacó el análisis diagnóstico y análisis del sistema organizacional que triangula las variables causales, intermediarias y finales (Kumar, 2021).

Asimismo, la doctrina de clima organizacional propuesto por Litwin y Stringer en el año 1968 señaló que se encuentra influenciado por nueve factores los cuales son responsabilidad, estructura, desafío, recompensa, relaciones, estándares, cooperación, identidad y conflictos en el centro de labores que a su vez se asocian con las condiciones que se ofrecen a los colaboradores (Subramaniam & Sasidhar, 2022).

De acuerdo a las teorías anteriormente mencionadas, se relaciona con éste trabajo de investigación deduciéndose que un buen clima organizacional va a trascender en los resultados y metas de la institución, logrando cumplir con los objetivos y satisfacer a los usuarios.

Según Dinh y Duc (2019), se utilizaron dimensiones establecidas por Hackman y Oldham las cuales fueron ocho: relaciones interpersonales, estilo de dirección,

sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos.

Primero, la relación interpersonal, hace énfasis en la relación del colaborador con el entorno que lo rodea considera la confianza interpersonal que registra y que tiene gran incidencia en su satisfacción, incluye como indicadores las opiniones, trabajo en equipo y valores (Dinh & Duc, 2019) asimismo, las relaciones interpersonales constituyen un eje estructurador que proporciona cohesión para la planificación de equipos de trabajo y el cumplimiento de funciones que son necesarias para el negocio y que repercuten en la productividad, rentabilidad, competitividad y éxito organizacional (Schreiber et al., 2021).

Luego, el estilo de dirección: cuando el líder realiza su labor y propicia que los colaboradores participen dentro de la misma. Se evidencia a través de la inclusión de los trabajadores para que tomen decisiones (Dinh & Duc, 2019) de igual forma, la práctica de enfermería repercute en el estilo de gestión de la institución de salud a fin de brindar un servicio de calidad y una ideal atención en los establecimientos (Pandaan et al., 2022).

El sentido de pertenencia es la forma en que el colaborador establece un vínculo con el centro de labores, se consideran los beneficios y aspiraciones que pueda presentar el trabajador (Dinh & Duc, 2019).

La retribución conlleva a la gratificación o remuneraciones que recibe el colaborador por la labor que desarrolla en el trabajo, así como los intereses que están de por medio (Dinh & Duc, 2019).

Asimismo, disponibilidad de recursos es el grado de comunicación que tiene el colaborador con el resto de individuos que forman parte de la institución, del mismo modo se considera la accesibilidad de información, dentro de los indicadores se encuentra el ambiente físico y el entorno físico (Dinh & Duc, 2019)

La estabilidad es el reconocimiento al desempeño que desarrolla el colaborador dentro de la institución a fin de permanecer de manera estable en el establecimiento (Dinh & Duc, 2019).

La claridad y coherencia en la dirección, cuando un director proyecta los estudios a favor de la institución los cuales deben ser plasmados en normas y políticas institucionales y comunicados a todos los colaboradores para que direccionen sus esfuerzos en cumplir con los objetivos y metas establecidos (Dinh & Duc, 2019).

Sobre los valores colectivos se reflejan en el accionar de los colaboradores dentro de su ámbito de trabajo incluye el respeto y responsabilidad que manifiesta a fin de ejercer sus actividades sin dejar de lado sus principios sino por el contrario manteniendo respeto con sus compañeros de trabajo. (Dinh & Duc, 2019).

III. METODOLOGÍA

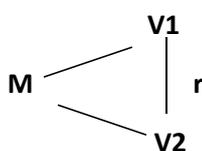
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: según el tipo de investigación fué un análisis básico, pretendió mejorar, producir nuevos conocimientos teóricos en base a los que ya existe sobre un tema determinado (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación:

- Diseño no experimental: descriptivo, abordó el estudio de las variables en el lugar que se desarrollan, es decir, en la clínica privada de Chiclayo sin predominar ningún tipo de manipulación sobre las mismas. Investigación correlacional transversal en base a la información recopilada en un solo momento, es decir, en el año 2023. (Hernández & Mendoza 2018).

Figura 1



M: Muestra

V1: Liderazgo

V2: Clima organizacional

r : Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo

- Definición conceptual: el liderazgo, procedimiento a través del cual una persona logra influir en otras a fin de cumplir con los objetivos establecidos así como contribuir con la sistematización y direccionamiento coherente de la empresa (Hiriyappa, 2019).
- Definición operacional: son niveles o categorías obtenidas a través de las puntuaciones de las respuestas de un cuestionario de liderazgo.

- Dimensiones: influencia idealizada – conducta, influencia idealizada – atribución, motivación inspiracional, seguido, la estimulación intelectual y por último, la consideración individualizada
- Escala de medición: Escala de Likert

Variable 2: Clima organizacional

- Definición conceptual: agrupación de distintas percepciones que tienen los colaboradores referente a su lugar de labores (Barría et al., 2021).
- Definición operacional: Son niveles o categorías obtenidas a través de las puntuaciones de las respuestas de un cuestionario de clima organizacional.
- Dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, seguido, la disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos.
- Escala de medición: Escala de Likert

La operacionalización de variables se encuentra en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Se tomó el total de la población de 83 colaboradores asistenciales, distribuido en 48 médicos, 15 enfermeras, 03 obstetras, 15 técnicos de enfermería, y 02 terapistas físicos. La población son los sujetos que tienen características similares y que son unificados para un determinado estudio (Majid, 2018).

- Criterios de inclusión: se consideró a trabajadores asistenciales y directivos de la clínica privada de estudio; seguido, a los profesionales con contrato indeterminado y por servicios que se encuentren vigentes y, por último, aquellos profesionales que brinden su consentimiento informado y deseen participar en la investigación.
- Criterios de exclusión: se limitó al personal administrativo, a los profesionales que se encuentren de vacaciones o con licencia.

3.3.2 Muestra: muestra censal, 100% de la población 83 colaboradores.

3.3.3 Muestreo: muestreo no probabilístico por conveniencia

3.3.4 Unidad de análisis: personal asistencial de la clínica privada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica una encuesta e instrumentos 02 cuestionarios ya validados y evaluados en escala de Likert.

Un cuestionario respecto a la variable de liderazgo con 20 ítems elaborado por Avolio y Bass (1995) adaptada por Medina (2020) y posteriormente por Asencio (2021), validado por juicio expertos con confiabilidad 0.834 según Alfa de Cronbach y una validez de 0.997, fue aplicado en personal de la intendencia Macro Regional SUSALUD Norte; posee 05 dimensiones que son Influencia idealizada-conducta, motivación inspiracional, consideración individualizada, influencia idealizada – atribución, estimulación intelectual; tuvo como niveles bajo 20-46, regular 47-73, alto 74-100.

El otro cuestionario sobre la variable de clima organizacional, con 27 ítems elaborado por Hackman y Oldham (1974) y adaptado por Cubas (2021), validado con juicio expertos con una confiabilidad 0.833 según el Alfa de Cronbach y una validez por concordancia de expertos, aplicado al personal del Hospital de Emergencias Villa el Salvador; posee 08 dimensiones: relaciones interpersonales, estilos de dirección, estilos de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos; tuvo como niveles de rango bajo 1-13, regular 14-39, alto 40-65.

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se presentó la carta de autorización a los directivos de la clínica privada para su aprobación. Seguido, se comunicó al personal asistencial el fin del estudio, solicitándoles el consentimiento informado de manera voluntaria.

Luego, se procedió con la ejecución de los cuestionarios de manera virtual a 83 colaboradores para recabar información sobre el liderazgo y clima organizacional.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se acogió la estadística descriptiva registrándose las respuestas en Microsoft Excel, realizando la verificación total de los datos; seguido a ello, se ingresó en el software estadístico SPSS versión 26 para el

procesamiento correspondiente creando una matriz de datos seguido a una limpieza de datos, donde se obtuvo tablas y gráficos facilitando la visualización de los resultados obtenidos; haciendo uso de las pruebas estadísticas de proporciones y coeficiente Spearman para analizar la conexión entre variables.

Seguido a ello, estadística inferencial para el planteamiento de las relaciones existente entre las variables y las dimensiones respectivamente.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró principio de autonomía donde los participantes actuaron de acuerdo a los valores, principios y creencias que posean; seguido, el principio de confidencialidad de la información obtenida, principio de libertad que hace énfasis en el comportamiento libre sin cohesión ni presión alguna sino por el contrario expresan sus puntos de vista e ideas que contribuyan con el desarrollo del estudio; por último, el principio de beneficencia que hace énfasis en que el investigador logra para que los participantes obtengan la mayor cantidad de beneficios que les pueda brindar el estudio, sin perjudicar sus intereses y aspiraciones.

IV. RESULTADOS

A nivel descriptiva

Tabla 1:

Nivel de liderazgo del personal de salud de la clínica privada de Chiclayo 2023

Categoría	f	%
Inadecuado	0	0
Regular	54	65
Adecuado	24.9	30
Muy adecuado	4.10	5
TOTAL	83	100

($p < 0,05$)

Nota. De la totalidad de colaboradores encuestados, el 65% consideraron regular el nivel de liderazgo, el 30% ostentó un nivel adecuado, luego, el 5% sostuvo un nivel muy adecuado.

En cuanto al nivel de liderazgo, el personal asistencial distingue un liderazgo regular, considerando que su líder aún no llega a influir adecuadamente en la estructura de los equipos de trabajo, debiendo mejorar sus competencias gerenciales, analizando el entorno laboral, promoviendo la confianza, motivación, optimismo y el reconocimiento a sus colaboradores como elementos fundamentales para su gestión y el logro de los objetivos.

Tabla 2

Nivel de clima organizacional del personal de salud de la clínica privada de Chiclayo 2023.

Criterios	f	%
Inadecuado	0	0
Regular	49	59
Adecuado	23	28
Muy adecuado	11	13
TOTAL	83	100

($p < 0,05$)

Nota. Del total de colaboradores encuestados, el 59% consideraron como regular el nivel de clima organizacional y el 28% ostentó un nivel adecuado, seguido, el 13% lo valoró como muy adecuado.

En cuanto el nivel de clima organizacional, se evidencia que existe un clima laboral regular en el personal asistencial; la falta de un buen liderazgo afecta el buen clima laboral, y por ende el desarrollo y alcance de los objetivos, debiéndose considerar factores que vulneran el clima laboral, entender las necesidades de cada trabajador para fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación, el trabajo en equipo, y así lograr mejores resultados.

Tabla 3

Relación entre liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una Clínica privada de Chiclayo 2023

			Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente correlación	,576**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	83

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

Nota. El coeficiente correlación Spearman 0.576 demostrando relación significativa positiva moderada del liderazgo con clima organizacional del personal asistencial.

Se deja entrever correlación directa en las variables, el liderazgo influye en el clima organizacional; cuando incrementa las destrezas gerenciales de liderazgo incrementa el clima organizacional saludable del personal asistencial.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de liderazgo y dimensiones de clima organizacional del personal de salud de la clínica privada de Chiclayo 2023.

DIMENSIONES		Influencia idealizada conducta	Influencia idealizada atribución	Motivación Inspiracional	Estimulación Intelectual	Consideración Intelectual
Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,398	,540	,216	,429	,673
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Estilo de dirección	Coeficiente de correlación	,719	,338	,720	,847	,861
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Sentido de pertenencia	Coeficiente de correlación	,736	,681	,381	,772	,313
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Retribución	Coeficiente de correlación	,988	,547	,404	,810	,516
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Disponibilidad de recursos	Coeficiente de correlación	,371"	,681	,311"	,870"	,739"
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Estabilidad	Coeficiente de correlación	,311	,952	,682	,618	,882
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Claridad y coherencia	Coeficiente de correlación	,576	,273	,880'	,739	,911
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Valores Colectivos	Coeficiente de correlación	,521	,444	,239	,837	,439
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Total		83	83	83	83	83

Nota. La dimensión influencia idealizada – conducta, registró con la dimensión retribución una conexión positiva muy alta Rho ,988; asimismo con dimensión sentido de pertenencia una relación positiva alta Rho ,736; y con la dimensión estabilidad una relación positiva baja Rho ,311.

En cuanto a la dimensión influencia idealizada atribución obtuvo con la dimensión estabilidad relación positiva muy alta Rho ,952; con la dimensión sentido de pertenencia relación positiva moderada Rho ,681; y con dimensión claridad y coherencia relación positiva baja Rho ,273.

Por consiguiente la dimensión motivación inspiracional demostró con la dimensión claridad - coherencia y estilo de dirección una correlación positiva alta Rho .880, .720 respectivamente; con la dimensión estabilidad relación positiva moderada Rho ,682; y con la dimensión relaciones interpersonales relación positiva baja Rho ,216.

Por otro lado, la dimensión estimulación intelectual reflejó con la dimensión disponibilidad de recursos relación positiva alta Rho a ,870 y con la dimensión interpersonales relación positiva moderada Rho a ,429 .

Finalmente, la dimensión consideración intelectual registró con la dimensión claridad y coherencia una relación positiva muy alta cuyo Rho a ,911; con la dimensión estabilidad una relación positiva alta Rho a ,882 y con la dimensión sentido de pertenencia una relación positiva baja con un Rho a ,313.

Se puede evidenciar que las dimensiones de liderazgo tienen relación positiva significativa desde muy alta, alta, moderada y baja con las dimensiones del clima organizacional. Las conductas que tienen los líderes, sus valores y decisiones morales impactan positivamente en sus seguidores, al reconocer el desempeño que desarrollan con una remuneración digna, buscando los mejores beneficios como la estabilidad laboral. Así mismo la competencia que tiene el líder para transmitir seguridad, confianza y respeto influye en los trabajadores al sentirse identificados con su líder tratando de ser como él.

Por otro lado, la motivación inspiracional, es decir cuando el líder genera optimismo, entusiasmo y motiva al seguidor pero de una forma atractiva, influye a que el empleador se sienta apasionado por su trabajo y se dedique a realizar su mayor esfuerzo para obtener mejores resultados; manteniendo siempre la comunicación entre jefe y trabajador sobre las funciones, normas y políticas

institucionales que implementen, llegando a los acuerdos favorables para ambas partes sin tener que llegar al autoritarismo al contrario de ésta forma logran que todos los colaboradores direccionen esfuerzos en cumplir con metas establecidas.

Finalmente, por medio de la estimulación y consideración intelectual, donde el líder estimula la creación e innovación en los seguidores, fijando las necesidades de logro y crecimiento dándoles el apoyo necesario ya sea emocional, social, reconocimiento o retroalimentación garantizando el crecimiento individual y grupal; influye positivamente en el trabajador motivándolos a crecer profesionalmente y desarrollen nuevas alternativas de solución; generando independencia, confianza y seguridad para hacer frente a los problemas sin la necesidad de contar con el líder; de esta manera los resultados del desempeño y rendimiento laboral incrementarán.

A nivel inferencial

Prueba de hipótesis

H1: Existe relación entre liderazgo y clima organizacional personal asistencial.

Ho: No existe relación entre liderazgo y clima organizacional personal asistencial.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 5

Contrastación de la hipótesis

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,576**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	83

**La correlación es significativa al 0.01 (bilateral).

Nota. Se constató por Rho spearman 0.576 el nivel de correlación entre el liderazgo y clima organizacional del personal, valor hallado ($\text{sig}=0.000$) inferior a 0.05, aceptando la hipótesis e indicando que al aumentar el grado liderazgo aumenta el grado clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una Clínica privada de Chiclayo, se encontró una conexión positiva moderada con el liderazgo y el clima organizacional; resultados similares registró el estudio de Enciso (2020) quien tuvo como conclusión que el liderazgo se relaciona significativamente con clima organizacional.

Éstos resultados tuvieron en cuenta el aporte teórico Hiriyappa (2019) quien ostentó que el liderazgo produce cuando una persona influye en otras personas con el fin de cumplir con los objetivos establecidos así como contribuir con la sistematización y direccionamiento coherente de la institución. asimismo; (Barría et al., 2021) señalaron que el clima organizacional es la agrupación de diferentes percepciones que tienen los trabajadores referente a su lugar de trabajo.

El primer objetivo específico sobre nivel de liderazgo del personal asistencial de una clínica privada de Chiclayo, la encuesta arrojó que el 65% indicaron un nivel regular de liderazgo; seguido, el 30% lo calificó como adecuado y el 5% señaló un nivel muy adecuado; similares valores se tuvieron en la investigación de Valdez (2018) quien concluyó que el 66.7% de los colaboradores calificaron como regular al liderazgo transformacional.

Ésto se basó en la teoría de Puma (2019) quien señaló que el líder llega a influir en la estructura de los equipos de trabajo, plantea la realidad social, fomenta el desarrollo de normativas de trabajo y contribuye con la satisfacción de los colaboradores, cumpliendo de esta manera su rol de líder.

Luego, el segundo objetivo específico sobre el nivel de clima organizacional del personal asistencial de una clínica privada de Chiclayo, el 59% de los colaboradores sustentaron que hay un nivel regular de clima organizacional; seguido 28% ostentó nivel adecuado de clima organizacional y el 13% refirió que el clima organizacional es muy adecuado; similares hallazgos tuvieron el estudio de Mego (2021) quien concluyó que el 56.67% calificó como regular al clima organizacional del HNAAA; basándose en la teoría de Rensis Likert que sostuvo

que el comportamiento que demuestran trabajadores en su centro de labores depende de las condiciones laborales y el comportamiento administrativo.

El resultado fue semejante a la investigación de Del Ángel et al., (2020) concluyendo que el 56% indicaron mejorar el clima organizacional, seguido, el 40.7% manifestó sentirse insatisfecho en su ambiente de trabajo; asimismo, Ruiz (2018) tuvo como resultados que 43% ostentó que de forma frecuente hay cohesión en el centro de labores.

De igual manera, algunos factores influyen en la percepción del clima organizacional dentro de los cuales destacan la tecnología, los parámetros del contexto, sistema organizacional, personalidad, remuneración, nivel satisfacción y percepción de los colaboradores sobre el clima organizacional; esta teoría destacó el análisis diagnóstico y análisis del sistema organizacional que triangula las variables causales, intermediarias y finales (Kumar, 2021).

Finalmente en cuanto al tercer objetivo sobre la relación entre las dimensiones del liderazgo y dimensiones del clima organizacional del personal asistencial de una clínica privada de Chiclayo, se registró como resultados que la dimensión influencia idealizada – conducta con la dimensión relaciones interpersonales obtuvieron Rho .398 registrando una relación positiva baja; seguido, se relacionó con la dimensión estilo de dirección obteniendo Rho .719 demostrando una relación positiva alta; asimismo con la dimensión sentido de pertenencia cuyo Rho ,736 evidenciando relación positiva alta; del mismo modo, con la dimensión retribución obtuvo Rho ,988 reflejando relación positiva muy alta.

De igual forma, con la dimensión disponibilidad de recursos un Rho ,371 que sostuvo una relación positiva baja entre ambas dimensiones; seguido a ello, se relacionó con la dimensión estabilidad presentando un coeficiente rho igual a ,311 que demostró una relación positiva baja entre las dos dimensiones; por consiguiente, se relacionó con la dimensión claridad y coherencia Rho a ,576 sosteniendo una relación positiva moderada; del mismo modo, se relacionó con la dimensión valores colectivos con Rho a ,521 que especificó una relación positiva moderada.

Los resultados anteriormente encontrados se sustentan en el aporte teórico de Heredia y Angulo (2020) quien destacó que la dimensión influencia idealizada – conducta albergó las conductas que tienen los líderes y el impacto que éstos reflejan en los seguidos; seguido, la influencia idealizada – atribución, hace énfasis a la competencia que tiene el líder para la transmisión de seguridad, confianza y respeto en trabajadores.

Se puede evidenciar que las dimensiones de liderazgo tienen relación positiva significativa desde muy alta, alta, moderada y baja con las dimensiones del clima organizacional. Las conductas que tienen los líderes, sus valores y decisiones morales impactan positivamente en sus seguidores, al reconocer el desempeño que desarrollan con una remuneración digna, buscando los mejores beneficios como la estabilidad laboral. Así mismo la competencia que tiene el líder para transmitir seguridad, confianza y respeto influye en los trabajadores al sentirse identificados con su líder tratando de ser como él.

Respecto a la dimensión influencia idealizada atribución con la dimensión relaciones interpersonales con un Rho a ,540 registrando una relación positiva moderada entre las dos dimensiones; asimismo, se relacionó con la dimensión estilos de dirección cuyo Rho a ,338 demostrando una relación positiva baja; seguido, se relacionó con el sentido de pertenencia cuyo Rho a ,681 registrando una relación positiva alta; del mismo modo, se relacionó con la retribución con un coeficiente igual a ,547 demostrando una relación positiva moderada; luego, con la dimensión disponibilidad de recursos obtuvo un Rho a ,681 demostrando una relación positiva moderada.

De igual forma, con la estabilidad obtuvo un Rho a ,952 señalando una relación positiva muy alta y con la dimensión claridad y coherencia obtuvo un Rho a ,273 registrando una relación positiva baja; por último, se relacionó con la dimensión valores colectivos hallando un Rho a ,444 evidenciando una relación positiva moderada entre las dos dimensiones.

Estos resultados encontrados se sustentan en el aporte teórico sobre la estabilidad como el reconocimiento al desempeño que desarrolla el colaborador

dentro de la institución a fin de permanecer de manera estable en el establecimiento (Dinh & Duc, 2019).

En cuanto a la dimensión motivación inspiracional se relacionó con la dimensión relaciones interpersonales identificando un Rho a ,216 que demostró una relación positiva baja; seguido, se relacionó con la dimensión estilos de dirección cuyo Rho a ,720 refiriendo una relación positiva alta entre las dimensiones; seguido, se relacionó con la dimensión sentido de pertenencia demostrando un Rho a ,381 que evidenció una relación positiva baja; seguido, se relacionó con la dimensión retribución arrojando un Rho a ,404 que evidenció relación moderada; luego, se relacionó con la dimensión disponibilidad de recursos arrojando un Rho a ,311 que reflejó una correlación positiva baja.

Asimismo, se vinculó con la dimensión estabilidad cuyo Rho fue ,682 sosteniendo una relación positiva moderada entre las dos dimensiones; por consiguiente, se relacionó con la dimensión claridad y coherencia obteniendo un Rho igual a ,880 que reflejó una correlación positiva alta y finalmente, se vinculó con la dimensión valores colectivos cuyo Rho a ,239 que evidenció una relación positiva baja.

Dichos resultados se sustentan en la teoría de las relaciones interpersonales los cuales, constituyen un eje estructurador que proporciona cohesión para la planificación de equipos de trabajo y el cumplimiento de funciones que son necesarias para el negocio y que repercuten en la productividad, rentabilidad, competitividad y éxito organizacional (Schreiber et al., 2021).

Por otro lado, la motivación inspiracional, es decir cuando el líder genera optimismo, entusiasmo y motiva al seguidor pero de una forma atractiva, influye a que el empleador se sienta apasionado por su trabajo y se dedique a realizar su mayor esfuerzo para obtener mejores resultados; manteniendo siempre la comunicación entre jefe y trabajador sobre las funciones, normas y políticas institucionales que implementen, llegando a los acuerdos favorables para ambas

partes sin tener que llegar al autoritarismo al contrario de ésta forma logran que todos los colaboradores direccionen esfuerzos en cumplir con metas establecidas.

En cuanto a la dimensión estimulación intelectual se relacionó con la dimensión relaciones interpersonales obteniendo un Rho a ,429 que señaló una correlación positiva moderada entre las dos dimensiones; seguido a ello, se relacionó con el estilo de dirección teniendo un hallazgo de Rho a ,847 que reflejó una relación positiva alta; luego, se vinculó con la dimensión sentido de pertenencia obteniendo un Rho a ,772 que indicó una relación positiva muy alta; asimismo, se relacionó con la dimensión retribución registrando un valor a ,810 que sostiene una relación positiva alta entre las dos dimensiones;

Seguido a ello, se vinculó con la disponibilidad de recursos registrando un Rho a ,870 que destacó una relación positiva alta; luego, se vinculó con la estabilidad obteniendo un Rho a ,739 que demostró una relación positiva alta; del mismo modo, se vinculó con la claridad y coherencia donde se obtuvo un Rho a ,739 que refirió una relación positiva alta entre las dos dimensiones; por último, se relacionó con los valores colectivos obteniendo un Rho a ,439 que destacó una relación positiva moderada entre las dos dimensiones.

Los resultados se sustentan el aporte de la teoría de la estimulación y consideración intelectual, donde el líder estimula la creación e innovación en los seguidores, fijando las necesidades de logro y crecimiento dándoles el apoyo necesario ya sea emocional, social, reconocimiento o retroalimentación garantizando el crecimiento individual y grupal; influye positivamente en el trabajador motivándolos a crecer profesionalmente y desarrollen nuevas alternativas de solución; generando independencia, confianza y seguridad para hacer frente a los problemas sin la necesidad de contar con el líder; de esta manera los resultados del desempeño y rendimiento laboral incrementarán (Dinh & Duc, 2019).

Finalmente, la dimensión consideración intelectual se relacionó con la dimensión relaciones interpersonales destacando un Rho a ,673 que demostró una relación positiva moderada entre ambas dimensiones; seguido, se relacionó con el estilo de dirección Rho a ,861 que demostró una relación positiva alta; luego, se relacionó con el sentido de pertenencia teniendo un Rho a ,313 que sostuvo una relación positiva baja; asimismo, se relacionó con la retribución teniendo un hallazgo de ,516 que indicó una relación positiva moderada entre las dos dimensiones; luego, se vinculó con la disponibilidad de recursos donde obtuvo Rho,739 que demostró una relación positiva alta entre las dos dimensiones;

Seguido a ello, se vinculó con la estabilidad teniendo un hallazgo Rho a ,882 que demostró una relación positiva alta entre las dos dimensiones; por consiguiente, se vinculó con la claridad y coherencia cuyo Rho a ,911 que sostuvo una relación positiva muy alta entre las dos dimensiones; por último, se vinculó con la dimensión valores colectivos cuyo Rho a ,439 que sostuvo una relación positiva moderada.

Asimismo, la consideración intelectual, destaca la habilidad del líder para fijar las necesidades de logro y crecimiento de sus trabajadores y ofrecerles el apoyo necesario, reconocimiento que garantice el crecimiento individual del trabajador como de su equipo de trabajo al que pertenece y de esta manera los resultados del desempeño y rendimiento laboral serán incrementado.

El aporte esencial de ésta investigación está en las correlaciones de las dimensiones más relevantes mencionadas anteriormente, que en otros estudios anteriores no se han reflejado.

Esta investigación tuvo como limitaciones la carencia de estudios previos en la Institución que favorezcan hacer estudios comparativos, así mismo, el diseño de investigación fue transversal limitando su seguimiento y plan de mejoramiento, por otro lado, el muestreo fue por conveniencia y no fue aleatorizado. Por ultimo el sesgo fue de selección ya que se utilizó un muestreo por conveniencia.

VI. CONCLUSIONES

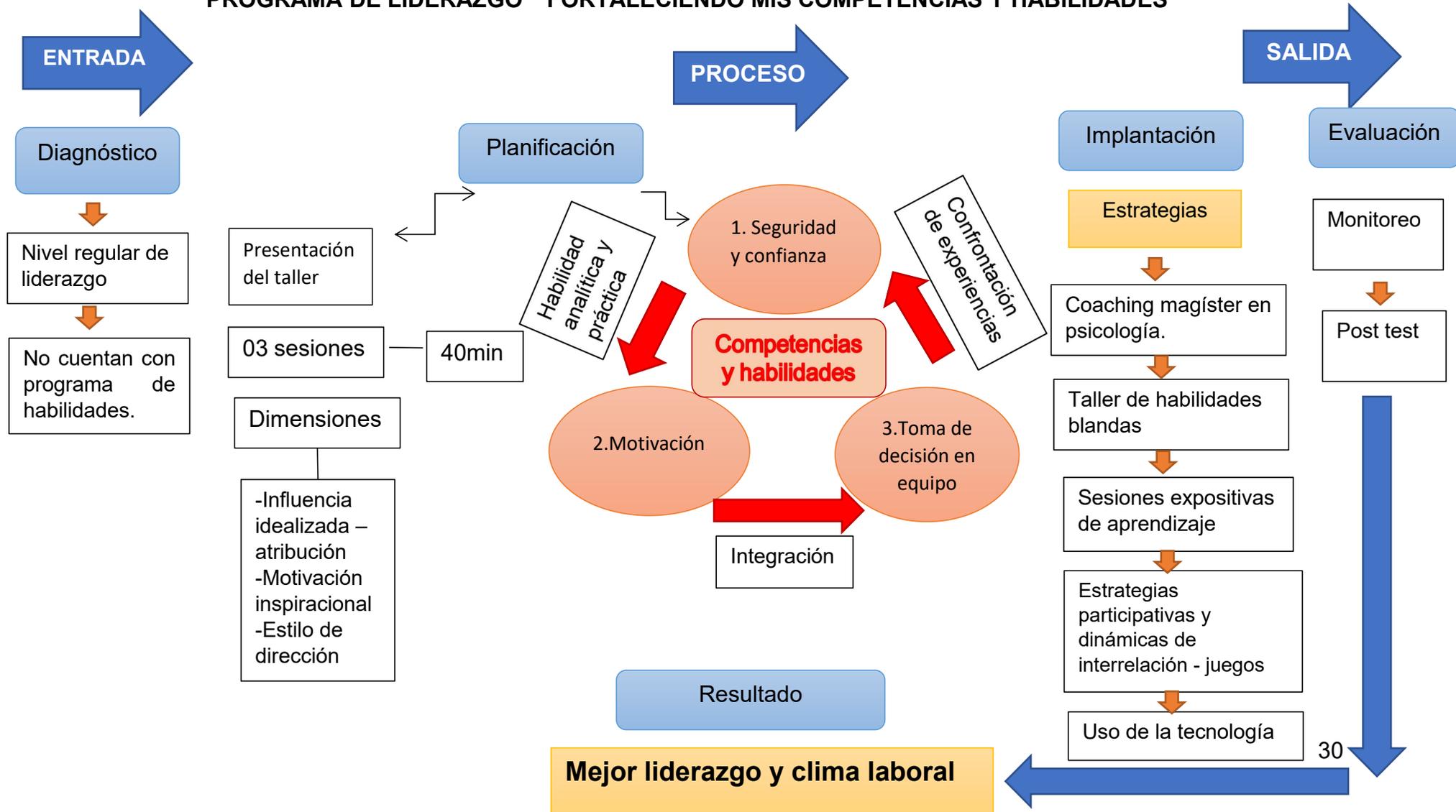
1. En la presente investigación se evidenció un Rho Spearman 0.576, manifestando que el liderazgo influye de manera positiva moderada en el clima organizacional del personal asistencial de la clinica privada.
2. El personal asistencial en su mayoría 65% ostentó un nivel regular de liderazgo dado que consideran que los directivos de forma parcial realizan su gestión en la institución.
3. El personal asistencial sostuvo en su mayoría 59% un nivel regular de clima organizacional, destacando que parcialmente se fomenta un ambiente adecuado dentro de la institución.
4. Las dimensiones del liderazgo se relacionan de forma significativa con el clima organizacional, la dimensión influencia idealizada – conducta de mayor coeficiente de correlación con la dimensión retribución Rho 0.988; seguido, la dimensión motivación inspiracional con la dimensión claridad y coherencia, Rho 0.880. Evidenciándose que las conductas, decisiones, y las competencias que tiene el líder para transmitir seguridad, confianza y respeto impactan directamente en los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al personal de salud emprender investigaciones comparativas en otras instituciones tanto del sector privado o público, teniendo en cuenta los colaboradores que pertenecen a mencionados organismos.
2. A las autoridades de la Institución, mejorar las habilidades de dirección que fortalezcan el bienestar de los colaboradores e implementar políticas de reconocimiento, incentivos, motivación y abastecimiento de recursos humanos, haciendo que el trabajador se sienta satisfecho con un buen desempeño laboral, el cual redundará en un mejor clima organizacional y mejora de la atención.
3. A las autoridades de la Institución, fomentar interacción entre los colaboradores, generando un adecuado clima organizacional en la Institución.
4. A las autoridades de la Institución, considere ejecutar la propuesta del programa “fortaleciendo mis competencias y habilidades” que la investigadora luego de haber realizado el proceso de validación y basado en un fundamento teórico ha organizado dicha propuesta para ser ejecutada.

VIII. PROPUESTAS

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LA PROPUESTA PROGRAMA DE LIDERAZGO “FORTALECIENDO MIS COMPETENCIAS Y HABILIDADES”



Descripción de la propuesta

El programa de liderazgo está orientado a fortalecer las competencias y habilidades del líder y potenciar el clima organizacional, está organizado en las dimensiones involucradas de liderazgo como son de Influencia idealizada – atribución y Motivación inspiracional y en la dimensión de clima organizacional de estilo de dirección. Se desarrollará en 03 etapas siendo éstas la etapa de planificación, desarrollo de actividades y de evaluación. Está constituido por 03 sesiones educativas con actividades vivenciales y participativas, se propone para su ejecución que se desarrollen mensualmente con una duración de 40 minutos cada sesión y con la responsabilidad de ejecución de un experto en el tema y de preferencia de una psicóloga con estudios en gestión.

REFERENCIAS

- Alegre, T., (2021). *Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic-Chimbote 2021*. Rev Cubana de Investigaciones Biomedicas.Vol 40, Issue 5, 2021, Article number e1527. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632020000300273&script=sci_abstract&lng=en
- Alonso, R. (2022). *Factores que intervienen desde el liderazgo en el clima laboral de la clínica las Victorias del Espinal Tolima*. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Girardot - Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16823>
- Bahamonde, S. (2021). *Influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, año 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76223>
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez, R., Cuesta, M. & García, E. (2021). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ecals scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Beauchamp, Tom. Childress, James. Universidad Internacional de Valencia (2021). Los 4 grandes principios bioéticos. <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/los-4-grandes-principios-bioeticos>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, Cecilia., Ayala, C (2019). *Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Perú*. Rev. cuba. salud pública ; 45(2): e1351, abr.-jun. 2019. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1043001>
- Contreras, N. y Ramírez, M. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y Cirujanos*, 88(4). <https://medes.com/publication/152131>
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H. y Zepeta, D. (2020). organizational climate and job satisfaction in health workers. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632020000300273&script=sci_abstract&tlng=en

- Dinh, T. & Duc, D. (2019). The Impact of Work Characteristics on Bank Employees' Motivation in Hanoi: Application of Job Characteristics' Theory of Hackman and Oldham (1980). *European Journal of Business and Management*, 11(27), 101–106. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Enciso, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional* [Universidad de Almería]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=288295>
- Feria, H., Mantilla, M. y Mantecón, S. (2020). La Entrevista Y La Encuesta: ¿Métodos O Técnicas De Indagación Empírica? *Revista Didasc@lia*, 62–79.
- García de la Serrana, J. (2021). Los 4 estilos del liderazgo situacional. EAE Business School Harvard Deusto. <https://retos-directivos.eae.es/los-4-estilos-de-liderazgo-situacional-que-debes-conocer/>
- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: una propuesta metateórica. *Prospectivas UTC. Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 1(1), 56–75. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25789w/S3_R1Liderazgo.pdf
- Heredia, LI. & Angulo, C. (2020). Effectiveness of coaching to strengthen the transformational leadership in nursing inners of a private university of Lambayeque. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 73–83. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1616>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hiriyappa, N. (2019). *Desarrollo de las habilidades de liderazgo*. Ebook. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MK5dDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=teoria+de+los+rasgos+del+líder&ots=uCLnEYGv6j&sig=M4o_v5etandAQTFryEQOCgS2498#v=onepage&q=teoria de los rasgos del líder&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MK5dDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=teoria+de+los+rasgos+del+líder&ots=uCLnEYGv6j&sig=M4o_v5etandAQTFryEQOCgS2498#v=onepage&q=teoria+de+los+rasgos+del+líder&f=false)

- Iglesias, Annia., Torres, Julia., Mora. Yuliett., Sánchez, José. (2020). *Leadership and organizational climate of a Cuban pediatric hospital. Vision of head and care nurses*. *Revista De Enfermagem Da UFSM*, 10, e79. <https://doi.org/10.5902/2179769247240>
- INEI Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2023. Informe final-Lima,2023. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5815675/5158580-encuesta-de-satisfaccion-del-usuario-2023.pdf?v=1707237726>
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: características y aplicaciones. Cuaderno de Cátedra. <https://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Kumar, S. (2021). Rensis Likert's Leadership Style and Organizational Management: A Systematic Review. *An International Multidisciplinary Peer-Reviewed E-Journal*, 6(6), 1–11. <http://www.vidhyayanaejournal.org/index.php/journal/article/view/87>
- Ligas, L. (2021). *Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56363/Ligas_QLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). quality of work - life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2). <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3706>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology Journal*, 2(1), 1–7. <https://urncst.com/index.php/urncst/article/view/16>

- Martínez, E., Molina, J. y Parada, I. (2019). Clima organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos, México. *Horizonte Sanitario*, 18(3), 347–356. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en;/biblio-1056299>
- Mego, C. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en tiempos de Covid-19 en el área de admisión del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76385>
- Ministerio de Salud PERÚ - Dirección General de Salud de las Personas. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional RM N° 623-2008/MINSA http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Ministerio de Trabajo de España. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ecvt/ecvt2010/index.htm>
- Montserrat, M., Anzaldo, N. y Anzaldo, M. (2018). Influencia del Clima Laboral y Ambiente Clínico de Aprendizaje en los Residentes Médicos de Instituciones de Salud del Sector Público en México. *Innovación y Desarrollo Tecnológico Revista Digital*, 10(2), 73–89. https://iydt.files.wordpress.com/2018/09/corregido-2-4_influencia-del-clima-laboral-y-ambiente-clinico-de-aprendizaje-en-los-residentes-medicos-de-instituciones-de-salud-del-sector-publico.pdf
- Morales, R. (2019). *Liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital II-E Materno infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018* [Universidad Nacional Herminio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4977>
- OMS. (2017). *Panorama general de la aplicación de la reforma de la OMS*. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA70/A70_50Add1-sp.pdf
- OMS/OPS. Atención primaria de salud. Sistemas y servicios de salud <https://www.paho.org/es/temas/atencion-primaria-salud>
- OMS/OPS (2017) Salud en las Américas. Resumen regional y perfiles de país, edición del 2017 página 187. <https://www.paho.org/salud-en-las-americas->

2017/wp-content/uploads/2017/09/Print-Version-Spanish.pdf

- Ortega, Carlos.(2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Colección Ecotec 2017, pág7
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Pandaan, R., Alenezi, A. & Pandaan, I. (2022). Case Management Style Among Nurses in Special Areas in a General Hospital. *Journal of Nursing Research, Education and Management*, 4(2).
https://www.researchgate.net/profile/Ramon-Perley-Pandaan/publication/361390744_CASE_STUDY_Case_Management_Style_Among_Nurses_in_Special_Areas_in_a_General_Hospital/links/62ad9d28a920e8693efd26de/CASE-STUDY-Case-Management-Style-Among-Nurses-in-Special-Are
- Pinto, R., Zouain, M., Duarte, L. y Se Souza, A. (2019). Evaluating the influence of school principals' transformational leadership on student performance: Analysis of microdata from Prova Brasil. *Education Policy Analysis Archives*, 27(102), 1–43. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4267>
- Pozzo, M., Borgobello, A. y Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de Las Ciencias Sociales*, 8(2), e046. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/74242>
- Pradoto, H., Haryono, S. & Wahyuningsih, H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *IOS Press*, 71, 345–355. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Puertas, B., Sotelo, J. y Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Rev Panam Salud Publica*, 44(e124). <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Puma, J. (2019). *Correlación entre el liderazgo del director y el clima*

organizacional de la institución educativa Coronel Ladislao Espinar de la Provincia de Espinar, Cusco, 2018 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9359/EDMpuoljp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, Rubín. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el hospital provincial Docente Belén Lambayeque* 2017.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5051/huam%203%a1n%20reyes%20laura%20ortencia.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Robbins P. y Stephen. Grados de Satisfacción Laboral, México 2003, Editorial Prentice Hispanoamericana. 6ta Edición. Cáp 4: 320-355.

Rojas, M., Rosas, E., Xequé, A., García, I., Padrón, N. *Leadership style and organizational climate in nursing professionals of a public hospital, Mexico*. Sanus vol.7 Sonora ene./dic. 2022 Epub 21-Mar-2023.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-60942022000100208&script=sci_arttext&tlng=en

Ruiz, M. (2018). *Clima Organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Hospital Civil Santa Teresita del cantón Santa Rosa de la Provincia de El Oro* [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11869>

Schreiber, D., Schmidt, S., Bohnenberger, M. & Pereira, C. (2021). Interpersonal relations, creativity and professional recognition: a reflective analysis. *Revista Alcance*, 28(3), 324–339.
<https://www.proquest.com/openview/9324e2762624bb0654cc4a79de586209/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032138>

Subramaniam, I. & Sasidhar, B. (2022). Educational institute's organizational climate and its impact on attrition: a review. *Seybold Report*, 17(9), 1290–1299. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7113467>

- Tekoah, S., Brikman, T., Scheier, E. & Balla, U. (2020). Listening to Hospital Personnel's Narratives during the COVID-19 Outbreak. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(17), 6413.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17176413>
- Universidad César Vallejo. (2020). "Código de ética en investigación." *Vicerrectorado de Investigación*, 1–16.
- Valdez, R. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro Ayacucho 2018* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29240>
- Velásquez, G. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Ayacucho, 2017* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20570>
- Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público* [Universidad Autónoma de San Luis Potosí].
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo	El liderazgo es un proceso a través del cual una persona influye en otras personas con el propósito de cumplir con los objetivos establecidos así como contribuir con la sistematización y direccionamiento coherente de la organización (Hiriyappa, 2019).	Son niveles o categorías obtenidas a través de las puntuaciones de las respuestas de un cuestionario de liderazgo.	Influencia idealizada - conducta Influencia idealizada - atribución Motivación inspiracional Estimulación intelectual	Compromiso Credibilidad Cumplimiento de objetivos Adaptación a cambios Realización de mayor esfuerzo	Escala de Likert

			Consideración individualizada	Trato personalizado	
				Apoyo desinteresado	
Clima organizacional	El clima organizacional, se concibe que clima organizacional es la agrupación de distintas percepciones que tienen los colaboradores referente a su lugar de trabajo (Barría et al., 2021).	Son niveles o categorías obtenidas a través de las puntuaciones de las respuestas de un cuestionario de clima organizacional.	Relaciones Interpersonales	Opiniones Trabajo en equipo Valores	Escala de Likert
			Estilo de liderazgo	Toma de decisiones	
			Sentido de pertenencia	Beneficios Aspiraciones	
			Retribución	Interés Organización	
			Disponibilidad de recursos	Ambiente físico Entorno físico	

Estabilidad

Desempeño

Estabilidad

laboral

Claridad y
coherencia en la
dirección

Metas

Objetivos

Valores
colectivos

Trabajo en
equipo

Resolución de
problemas

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Estimado Colaborador,

Tenga Ud. buen día, sírvase por favor llenar el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: "Liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una clínica privada de Chiclayo"

I. FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

EDAD

1. 25 a 30 años
2. 31 a 40 años
3. 41 a 50 años
4. 51 a 60 años
5. Más de 61 años

SEXO

1. Masculino
2. Femenino

GRADO DE INSTRUCCIÓN

1. Técnico
2. Bachiller
3. Licenciado
4. Magister
5. Doctor
6. Otros

GRUPO OCUPACIONAL

1. Médico
2. Enfermera
3. Técnico de enfermería / auxiliar

4. Obstetra
5. Nutricionista
6. Biólogo/Tecnólogo médico
7. Otros

CONDICIÓN LABORAL

1. Contratación a plazo indeterminado
2. Contratación a plazo fijo
3. Contratación temporal
4. Locación de servicios
5. Otros

TIEMPO DE SERVICIO

1. Menor a un año
2. De uno a tres años
3. De cuatro a seis años
4. De siete a diez años
5. Mayor a ocho años

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Autor: Avolio & Bass (1995), adaptada al español por Molero y Cols en el año 2010 y posteriormente Medina (2020) efectuó algunas adaptaciones al contexto lingüístico de la realidad peruana

Estimado Colaborador,

Tenga Ud. buen día, sírvase por favor llenar el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: “Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal asistencial de una clínica privada de Chiclayo”

Tenga en consideración la siguiente escala de valoración:

1= Nunca

2= De vez en cuando

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Doy mi consentimiento para el uso de los datos de la investigación

LIDERAZGO	N	DC	A	CS	S
MI LIDER					
Influencia idealizada-conducta					
1. Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas					
2. Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella					
3. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas					
Motivación inspiracional					
4. Habla del futuro con optimismo					
5. Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella					
Consideración individualizada					
6. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse					

7. Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.					
8. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación					
9. Ve más allá de su propio interés en beneficio del grupo					
10. Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo					
11. Actúa de tal forma que se gana mi respeto					
12. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones					
Influencia idealizada – atribución					
13. Da muestras de poder y confianza en sí mismo					
14. Presenta una convincente visión de futuro					
15. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas					
16. Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes					
Estimulación intelectual					
17. Me ayuda a desarrollar mis capacidades					
18. Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado					
19. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar					
20. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Hackman y Oldham (1974) Adaptado por Cubas (2021)

Estimado Colaborador,

Tenga Ud. buen día, sírvase por favor llenar el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: “Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal asistencial de una clínica privada de Chiclayo”

Tenga en consideración la siguiente escala de valoración:

1= Nunca

2= De vez en cuando

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Doy mi consentimiento para el uso de los datos de la investigación

CLIMA ORGANIZACIONAL	N	DC	A	CS	S
Relaciones interpersonales					
1.Los miembros del establecimiento de salud tienen en cuenta mis opiniones					
2.Soy aceptado por mi equipo de trabajo					
3.Los miembros del establecimiento de salud son distantes conmigo.					
4.Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.					
5.El establecimiento de salud valora mis aportes.					
Estilos de Dirección					
6.El director generalmente apoya las decisiones que tomo.					
7.Las órdenes impartidas por el director son arbitrarias.					
Sentido de pertenencia					
8.Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar					

en esta organización.					
9.Los beneficios de salud que recibo en esta organización satisfacen mis problemas					
10.Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
11.Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.					
Retribución					
12.Realmente me interesa el futuro de esta organización					
13.Recomiendo a mis amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo					
14.Me avergüenzo de decir que soy parte de esta organización.					
15.Sin remuneración no trabajo horas extras.					
16.Sería más feliz en otra organización.					
Disponibilidad de recursos					
17.El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.					
18.El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
19.La iluminación y ventilación (al ser área COVID) de mi área de trabajo es adecuada.					
Estabilidad					
20.La organización despide al personal sin tener en cuenta su desempeño					
21. La organización brinda estabilidad laboral					
22. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
Claridad y coherencia en la dirección					
23. Conozco bien como el establecimiento de salud va logrando sus metas.					
24. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca					

relación con las metas y objetivos.					
Valores colectivos					
25. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.					
26. Si necesito algún servicio de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.					
27. Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras					

Anexo 3. Confiabilidad de instrumentos

Cuestionario de medición de liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0000 1	61,6627	77,397	,334	,831
VAR0000 2	63,1566	71,548	,529	,821
VAR0000 3	62,2410	77,063	,263	,832
VAR0000 4	63,5904	70,952	,450	,825
VAR0000 5	63,0723	71,019	,541	,820
VAR0000 6	62,4096	83,074	-,179	,862
VAR0000 7	62,2289	82,569	-,156	,862
VAR0000 8	62,0361	76,182	,350	,829
VAR0000 9	62,0482	77,120	,260	,832
VAR0001 0	64,4940	68,765	,609	,816
VAR0001 1	62,4337	73,785	,469	,824

VAR0001 2	62,9518	71,046	,647	,817
VAR0001 3	63,5904	67,098	,691	,811
VAR0001 4	63,5783	66,515	,765	,807
VAR0001 5	61,8916	77,269	,232	,833
VAR0001 6	62,4337	73,785	,469	,824
VAR0001 7	62,9518	71,046	,647	,817
VAR0001 8	63,5904	67,098	,691	,811
VAR0001 9	63,5783	66,515	,765	,807
VAR0002 0	61,8916	77,269	,232	,833

Cuestionario de medición de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0002 1	75,3494	106,181	,485	,824
VAR0002 2	75,0602	108,740	,286	,831
VAR0002 3	75,8434	113,573	,076	,837
VAR0002 4	76,3253	113,027	,085	,837
VAR0002 5	75,6627	106,007	,528	,823
VAR0002 6	75,2651	103,026	,550	,820
VAR0002 7	76,0723	117,092	-,129	,846
VAR0002 8	75,7952	108,311	,310	,830
VAR0002 9	75,6265	103,725	,593	,820
VAR0003 0	76,2410	109,429	,199	,835
VAR0003 1	76,1325	111,897	,153	,835
VAR0003 2	75,0964	112,088	,092	,839
VAR0003 3	75,0602	104,521	,516	,822
VAR0003	76,4217	109,271	,197	,836

4				
VAR0003	75,5060	106,936	,390	,827
5				
VAR0003	76,0843	108,712	,241	,833
6				
VAR0003	75,4458	106,884	,478	,824
7				
VAR0003	75,5783	107,100	,452	,825
8				
VAR0003	75,6867	102,315	,685	,816
9				
VAR0004	75,5542	108,445	,320	,830
0				
VAR0004	75,4217	107,930	,302	,831
1				
VAR0004	75,6988	109,481	,353	,829
2				
VAR0004	75,6145	106,776	,448	,825
3				
VAR0004	75,4819	102,887	,645	,818
4				
VAR0004	75,6145	103,508	,633	,819
5				
VAR0004	75,5422	102,837	,649	,818
6				
VAR0004	75,8554	105,686	,525	,823
7				

Anexo 4: Fichas técnicas de instrumentos

Ficha técnica de Liderazgo transformacional

Aspectos	Datos
Autor	Asencio López, Zoyla Kary
Forma de aplicación	Individual.
Campo de aplicación	Colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte
Año	2021
Duración	15 minutos.
Dimensiones	-Influencia idealizada-conducta -Motivación inspiracional -Consideración individualizada -Influencia idealizada – atribución -Estimulación intelectual.
Baremo	Bajo 20-46 Regular 47-73 Alto 74-100.
Validez	03 expertos
Alfa de Cronbach	0,834
Resultado	Instrumento confiable

Ficha técnica de Clima Organizacional

Aspectos	Datos
Autor	Cubas Castro, Luz Nathaly
Forma de aplicación	Individual.
Campo de aplicación	Hospital de Emergencias de Villa el Salvador
Año	2021
Duración	15 minutos.
Dimensiones	-Relaciones interpersonales - Estilos de dirección -Sentido de pertenencia -Retribución -Disponibilidad de recursos -Estabilidad -Claridad y coherencia en la dirección -Valores colectivos
Baremo	Bajo 1-13 Regular 14-39 Alto 40-65.
Validez	03 expertos
Alfa de Cronbach	0,833.
Resultado	Instrumento confiable

Anexo 5: PROPUESTA

PROGRAMA “FORTALECIENDO MIS COMPETENCIAS Y HABILIDADES”

I.DATOS GENERALES:

- 1.1. Lugar de aplicación : Clínica privada
1.3. N° de participantes : 83 personal asistencial y 03 administrativos
1.4. Población Meta : 86 colaboradores

II.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD

Se ha reflejado que existen múltiples factores que vulneran la eficacia del talento humano en la organización de salud; donde se logra percibir que existe autoritarismo de parte de los directivos, carencia de comunicación con sus colaboradores; del mismo modo, poco involucramiento para decidir, en lo cual no consideran sus ideas u opiniones; se percibe infraestructura poco moderna, bajos salarios, así mismo, poco personal para cubrir varias áreas de atención lo que conlleva a una sobrecarga laboral provocando desinterés y discrepancia entre los colaboradores, suscitándose un inadecuado clima laboral que afectan el cumplimiento adecuado de las funciones así como la eficacia, eficiencia y calidad del trabajo.

Por consiguiente, en el estudio de liderazgo y clima organizacional del personal asistencial se evidenció un nivel regular de liderazgo con un 65%, es decir que el personal considera que los directivos de forma parcial realizan su gestión en la institución dado que no se evidencian el accionar de gestores dentro de la institución de salud; debido a lo anteriormente señalado se creyó conveniente proponer éste programa para ayudar a mejorar las capacidades de liderazgo y lograr el trabajo en equipo y el buen clima laboral.

III.JUSTIFICACIÓN

El presente programa se realiza con el fin de dar a conocer aportes sustanciales con propuestas y recomendaciones, a fin de que el personal de la institución tomen las medidas asertivas para la innovación y fortalecimiento del líder, así

como de potenciar el clima organizacional, para concebir mejoras continuas en la institución

IV.METAS

El programa fortalecerá a los directivos y el personal asistencial que labora en la Institución de salud, siendo un total de 86 colaboradores.

V.OBJETIVOS:

-O. GENERAL.

Fortalecer las competencias de liderazgo para generar un clima laboral adecuado en el personal asistencial de una clinica privada.

-O. ESPECÍFICOS.

- a). Potenciar el desarrollo de la comunicación, seguridad y confianza entre los directivos y el personal asistencial de la Clínica privada.
- b). Potenciar el desarrollo de la capacidad de mantener las relaciones interpersonales a través de la motivación.
- c). Mejorar la capacidad de análisis de problemas y adopción de decisiones asertivas en los directivos de la Clínica privada.

VI.AREAS DE INTERVENCION (Dimensiones)

Dimensiones priorizadas

6.1 Dimensiones de liderazgo:

- Influencia idealizada – atribución
- Motivación inspiracional

6.2 Dimensiones de clima organizacional:

- Estilo de dirección

VII.MARCO TEÓRICO

7.1 Liderazgo

El liderazgo constituye un proceso a través del cual una persona influye en otras personas con el fin de cumplir los objetivos establecidos así como contribuir con la sistematización y direccionamiento coherente de la organización (Hiriyappa, 2019).

Según Heredia & Angulo (2020) las dimensiones del liderazgo fueron la influencia idealizada – conducta, influencia idealizada – atribución, motivación inspiracional, seguido, la estimulación intelectual y por último, la consideración individualizada, las cuales se detallan a continuación:

La influencia idealizada – atribución, hace énfasis a la competencia que tiene el líder para la transmisión de seguridad, confianza y respeto en los seguidores, identificados con su líder y tratan en todo momento de ser como él.

La dimensión motivación inspiracional, el líder genera el optimismo, entusiasmo y motiva al seguidor a fin de que este alcance las metas propuestas y visionadas, pero de una forma atractiva, que se sienta apasionado por su trabajo y se dedique a realizar su mayor esfuerzo para obtener mejores resultados.

7.2 Clima organizacional

El clima organizacional se define como agrupación de distintas percepciones que poseen los colaboradores referente a su lugar de trabajo (Barría et al., 2021)

Asimismo, la doctrina de clima organizacional propuesto por Litwin y Stringer en el año 1968 señaló que se encuentra influenciado por nueve factores los cuales son responsabilidad, estructura, desafío, recompensa, relaciones, estándares, cooperación, identidad y conflictos en el centro de labores que a su vez se asocian con las condiciones que se ofrecen a los colaboradores (Subramaniam & Sasidhar, 2022).

Según Dinh & Duc (2019), se utilizaron dimensiones establecidas por Hackman y Oldham las cuales fueron ocho: relaciones interpersonales, estilo de dirección,

sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos.

Luego, el estilo de dirección: cuando el líder realiza su labor y propicia que los colaboradores participen dentro de la misma, se evidencia a través de la inclusión de los trabajadores para que tomen decisiones (Dinh & Duc, 2019) de igual forma, la práctica de enfermería repercute en el estilo de gestión de la institución de salud a fin de brindar un servicio de calidad y una ideal atención en los establecimientos (Pandaan et al., 2022).

7.3.Habilidades blandas.

Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales. Muchos reclutadores, gerentes y profesionales del empleo, especialmente los capacitadores, dicen que si tiene empleados con buena comunicación, negociación y habilidades interpersonales, debe mantener su organización.” (Ortega, 2017, p.7).

Las habilidades blandas están relacionadas a tres dimensiones:

7.3.1. Relación con las habilidades sociales

Son como determinadas acciones que nos permiten prosperar y comunicarnos eficazmente frente a los demás.” (Delgado, 2014, p.102).

A continuación, se describe las habilidades tomadas por el autor y algunas conceptualizaciones de otros autores.

Influencia: Implica el uso de técnicas de persuasión eficaces. Las personas persuasivas o influyentes pueden captar fácilmente la atención del público y, con la aprobación y el apoyo de los demás, expresar eficazmente sus deseos.

Comunicación: La comunicación es uno de los procesos más importantes y observables entre individuos. Es por este motivo, que se considera una habilidad el tener una comunicación fluida. La falta de comunicación puede conducir a malos entendidos. Para desarrollar las habilidades de comunicación, necesitamos mostrar empatía. En particular, hay que saber escuchar a los demás y ponerse.

Gestión de conflictos: Se supone que un conflicto es una situación en la que dos o más partes tienen intereses diferentes. De esta forma, ante el conflicto con los demás en entornos tanto individuales como grupales, y ante nuestros aspectos íntimos y profesionales, el autocontrol, la empatía, las habilidades interpersonales y las nuestras requieren la imagen de un mediador.

7.3.2. Relación con las habilidades del pensamiento

Estos son los procesos básicos que permiten a las personas procesar información. A continuación, se describe las habilidades tomadas por el autor y algunas conceptualizaciones de otros autores.

Tomar decisiones: En nuestra vida profesional y diaria tomamos decisiones a cada momento, esto llevado a en ámbitos laborales se entiende cómo. “Estos son los procesos básicos que permiten a las personas procesar información. “Considerando la situación actual, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, analice las variaciones u opciones y elija la alternativa más adecuada para lograr los mejores resultados en función de las metas que su organización es capaz de lograr”. (Alles,2009,p.194).

Solución de problemas: Es un proceso donde una persona pretender identificar una solución de un inconveniente para mantener el adecuado desarrollo de las actividades. “La resolución de problemas en los negocios implica decisiones secuenciales en las que las opciones alternativas están predeterminadas por el contexto y el modelo de quien toma las decisiones.” (Acevedo y Linares,2009, p.81). Además, tiene que ver también con la situación de urgencia que nos encontremos, pues a veces solemos tomar una alternativa de solución que esta más a nuestro alcance, pero no siempre sera la correcta.

Pensamiento creativo: Las personas necesitamos ser creativas para lograr descubrir alternativas originales a los problemas y a establecer nuevas propuestas. Es decir, es aquella capacidad para generar propuestas originales en base a nuevas ideas o conceptos. El pensamiento creativo es fundamental para liberar todo el potencial de una empresa y de sus trabajadores, actualmente es necesario que las empresas cuenten con un equipo creativo para tener sostenibilidad con el tiempo. Dentro de las fuentes de creatividad más importantes

tenemos: inocencia, experiencia, motivación, juicio acertado, accidente y error, estilo, liberación.

Pensamiento crítico: Es indispensable que las personas cuenten con la capacidad de analizar y procesar satisfactoriamente la información, y de esta forma se puedan llegar a la verdad de la misma e identificar su valor, en base a ello tomar decisiones y asumir consecuencias con firmeza, según López (2000) citado por Sánchez y Aguilar (2015), afirma que: Es la posibilidad o tendencia a conocer la verdad y los hechos, y la pregunta es la "clave" de esa posibilidad. Puede intentar definir el pensamiento crítico como la realización de esta posibilidad, la realización del pensamiento crítico.

7.3.3. Relación con las habilidades de negociación

Estas habilidades deberán influenciar sobre el comportamiento para encontrar condiciones de acuerdo, con el propósito de satisfacer necesidades. Para algunos autores la negociación se define como "Una habilidad interpersonal que no está presente en un entorno profesional en particular". (Budjac,2011, p.3).

Esta dimensión relacionada a las habilidades de negociación contemplará las siguientes capacidades.

Capacidad de Escuchar y Empatía: Una características resaltante en los directivos y profesionales exitosos es la capacidad de saber escuchar y una de las habilidades más difíciles de desarrollar. Saber escuchar es un elemento importante para una comunicación eficaz. Al escuchar, puede mejorar la comunicación, aumentar su nivel de comprensión y conocimiento, mejorar la eficiencia del trabajo, mejorar la productividad, reducir el tiempo perdido, fortalecer las relaciones con los clientes, reducir los conflictos internos y externos y mejorar las habilidades de liderazgo. Esto requiere un esfuerzo físico y mental, es concentrar toda nuestra atención en aquella persona que nos está hablando o transmitiendo un mensaje, para hacerla sentir bien interpretada.

Gestión de tiempo: "La gestión del tiempo se refiere a todas aquellas situaciones que ocupan una parte importante de nuestro tiempo y nos impiden enfocarnos en nuestras metas y los planes establecidos para lograrlas." (Jaume, 2012, p.392).

Es conveniente entonces utilizar herramientas de control que nos permitan organizar bien nuestro tiempo tan laboral como personal.

Manejo de estrés: Aunque resulte difícil evitar el estrés en nuestra vida diaria nuestro cuerpo está preparado para ello. Si bien esta reacción no es producto de una habilidad, nos prepara para aprender nuevas habilidades en el manejo del estrés. En el ámbito laboral el estrés surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización” (Del Hoyo, 2013,p.6). Para ello, primero se deberá identificar la manera en que uno reacciona ante una situación de estrés para adoptar una mejor postura, y si esto no funciona volver a replantearlo.

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es la manera organizada y determinada de trabajar con otras personas, dicho de otra manera es la (Alles,2009,p.195). Sirve para potenciar los esfuerzos individuales y aumentar el rendimiento del equipo en medida que se alcanza la cohesión.

Manejar las emociones: Esta habilidad está vinculada a nuestras respuestas emocionales frente al exterior, que en algunas ocasiones tiene un gran impacto negativo, eso “Será necesario e imprescindible adquirir el autocontrol sobre estas emociones, mejorar las relaciones interpersonales y desarrollar habilidades emocionales que les permitan desarrollar la inteligencia emocional.” (Cano, 2012, p.62). No obstante, esto no significa “ahogar nuestras emociones”, sino más bien reconocerlas para afrontar la mejor conducta.

7.4 Principales competencias gerenciales

A continuación algunas basadas en esta afinidad:

Autoconocimiento: Partiendo de una de las frases sabias de William Shakespeare, “de todos los conocimientos posibles, el más sábio y útil es conocerse a si mismo”, nos encontramos en la idea de cuan valioso es saber que competencias nos caracterizan y que competencias necesitamos desarrollar a la hora de tomar decisiones. Gutierrez (2010).

Inteligencia emocional: La inteligencia emocional puede entenderse como la capacidad de las personas para lidiar con sus propias emociones y las de los

demás. Para Goleman (2000), es: “Una forma de interacción personal con el mundo y con uno mismo, teniendo en cuenta las emociones de uno mismo y de los demás y la importancia de utilizarlas positivamente”. Entonces, partiendo de estas conceptualizaciones un directivo deberá atender y comprender sus propias emociones y su relación con ellas para luego comprender las emociones de las personas con las cuales se relaciona.

Manejo del tiempo: Es importante que una persona aprenda a organizar sus actividades, adaptándose a ambientes cambiantes con una actitud positiva. Para Villa y Poblete (2007): “Se trata de organizar y asignar bien el tiempo en torno a prioridades claras a corto y medio plazo para las actividades personales y profesionales, y tratar de ceñirse a lo planeado”. Es necesario centrar esfuerzos en desarrollar esta habilidad para no caer en el estrés laboral y preservar la salud física y mental.

Liderazgo: El liderazgo es una herramienta de gestión que influye en el desarrollo de las actividades empresariales, es un factor estratégico clave y es la ventaja competitiva de una organización. Esta capacidad se basa en la motivación y el logro de los resultados. En una organización empresarial, un gran líder debe mostrarse con un alto nivel de pensamiento positivo, capaz de ser transparente y honesto, sabiendo delegar responsabilidades para inspirar en otros el propio crecimiento personal.

Comunicación: Un trabajador que se encuentra en el nivel táctico de una organización, donde está a cargo de un equipo de trabajo deberá ver en la comunicación como una herramienta para mejorar el nivel de conocimiento de sus miembros y evitar malos entendidos. Evitando ser agresivo e intimidante, y en cambio ser comprensivo y respetuoso.

Toma de decisiones: Tomar una decisión no es una actividad exclusivamente de un dirigente de una organización. Todos a lo largo de nuestra vida tomamos decisiones, algunas más simples y otras muy complejas. Esto significa tomar decisiones asertivas y en el momento preciso.

VIII.METODOLOGIA

El Programa se desarrollará en las siguientes etapas.

1era. Etapa: Diagnóstico.

2da. Etapa: Planificación

3era. Etapa: Implantación - Programa de desarrollo de actividades.

4ta. Etapa: Evaluación.

IX.CARACTERÍSTICAS Y CONFIGURACIÓN DEL PROGRAMA

9.1 Modalidad: presencial

9.2 Dirigido a : personal administrativo y asistencial

9.3 Nro de sesiones: 03 sesiones educativas de 40 minutos cada sesión

9.4 Sesiones educativas:

- Influencia idealizada – atribución

- Motivación inspiracional

- Estilo de dirección

9.5 Material y método: Sesión expositiva y participativa

- Fotoprojector

- Computadora

- Usb, plumones, papel bond

- Sillas

- Refrigerios

X.ETAPAS

10.1 DIAGNÓSTICO

- Nivel regular de liderazgo
- No cuentan con un programa de desarrollo de habilidades blandas que mejore sus competencias.
- No tiene actividades que generen el trabajo en equipo y la comunicación.
- No tienen espacios de conversación entre directivos y el personal.

10.2 PLANIFICACIÓN

- Revisión bibliográfica
- Diseño del Programa
- Presentación del programa
- Aprobación del programa
- Difusión del programa
- Ejecución del programa
- Evaluación del programa (pos test)

10.3 IMPLANTACIÓN - DESARROLLO DE ACTIVIDADES.

ESTRUCTURACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

Sesión N°01: Influencia idealizada – atribución

Área/ Dimensiones	Grupo objetivo	Nombre de la actividad	Objetivo	Actividad	Duración	Responsable
<p>Influencia idealizada – atribución:</p> <p>-Seguridad y confianza.</p> <p>-Control y estabilidad emocional.</p>	<p>Directivos de la clínica</p> <p>Personal asistencial</p>	<p>Taller “Creando clima de seguridad y confianza en el equipo”.</p>	<p>Fortalecer la seguridad y confianza entre los directivos y el personal.</p> <p>Lograr el autocontrol y estabilidad emocional en situaciones de estrés de los directivos y el personal asistencial.</p>	<p>a)Inicio:</p> <p>-Presentación del taller.</p> <p>-Dinámica de entrada.</p> <p>b)Desarrollo:</p> <p>-Sesión expositiva sobre la seguridad y confianza en el trabajo y su importancia.</p> <p>-Tips para generar confianza en los equipos de trabajo.</p> <p>-Sesión expositiva sobre control de las emociones, manejo del estrés.</p> <p>-Sesión expositiva sobre organización de actividades y control del tiempo en el trabajo.</p> <p>-Técnicas participativas, dinámicas y juegos de seguridad, confianza, comunicación, control de emociones y manejo del estrés.</p>	40 minutos	Psicóloga

				-Presentación de video c)Refrigerio. d)Cierre: -Retroalimentación -Pos test		
--	--	--	--	---	--	--

Sesión N°02: Motivación inspiracional

Área/ Dimensiones	Grupo objetivo	Nombre de la actividad	Objetivo	Actividad	Duración	Responsable
Motivación inspiracional y empatía con sus colaboradores	Directivos de la clínica Personal asistencial.	Taller "Trabajando motivado"	Concientizar a los directivos la importancia de la motivación laboral.	a)Inicio: -Presentación del taller. -Dinámica de entrada. b)Desarrollo: -Sesión expositiva sobre la motivación y su importancia. -Sesión expositiva sobre identificación de factores que fomenten la motivación laboral. -Sesión expositiva sobre identificación de factores que perjudican la motivación laboral. -Sesión sobre la importancia de las	40 minutos	Psicóloga

				<p>actividades sociales y recreativas.</p> <p>-Técnicas participativas, dinámicas de motivación.</p> <p>-Presentación de video</p> <p>c)Refrigerio.</p> <p>d)Cierre:</p> <p>-Retroalimentación Y Pos test</p>		
--	--	--	--	---	--	--

Sesión N°03: Estilo de dirección

Área/ Dimensiones	Grupo objetivo	Nombre de la actividad	Objetivo	Actividad	Duración	Responsable
<p>Estilo de dirección:</p> <p>-Toma de decisiones.</p> <p>-Participación del personal en la toma de decisiones.</p>	<p>Directivos de la clínica</p> <p>Personal asistencial.</p>	<p>Taller “Tomando decisiones adecuadas y en equipo”</p>	<p>Promover la toma de decisiones asertivas en los directivos con la participación del personal, mejorando la comunicación , seguridad y</p>	<p>a)Inicio:</p> <p>-Presentación del taller.</p> <p>-Dinámica de entrada.</p> <p>b)Desarrollo:</p> <p>-Sesión expositiva sobre toma de decisiones y las consecuencias en la toma de decisiones inadecuadas.</p> <p>-Sesión expositiva sobre el trabajo en equipo y su importancia para el logro de las metas.</p> <p>-Sesión expositiva sobre comunicación y su importancia,</p>	40 minutos	Psicóloga

			la confianza.	relaciones interpersonales, la escucha activa y la empatía. -Dinámicas de relajación, trabajo en equipo, juegos de comunicación, y relación con los demás. -Técnicas participativas, dinámicas de toma de decisiones y trabajo en equipo. -Presentación de video c)Refrigerio. d)Cierre: -Retroalimentación -Pos test.		
--	--	--	---------------	---	--	--

XI.CRONOGRAMA TENTATIVO DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
		1s	2s	3s	4s	1°s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s
		01	Revisión bibliográfica	X	X												
02	Diseño del Programa			X	X												
03	Presentación del programa					X											
04	Aprobación del programa						X										
05	Difusión del programa						X	X									
06	Ejecución del programa								X		X				X		
07	Evaluación del programa (pos test)														X		

XII.EVALUACIÓN

- A)Evaluación de inicio a través de la aplicación del instrumento de liderazgo y clima organizacional.
- B)Evaluación de proceso haciendo el monitoreo de todas las actividades programadas y con los reajustes durante el desarrollo.
- C)Evaluación final o de impacto a quienes ejecuten dicho programa se recomienda un instrumento pos test para verificar el impacto del programa sobre la variable independiente.



ANEXOS: FICHAS DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR EXPERTOS.

Anexo 01: FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una clínica privada de Chiclayo.		
Autor(a)	Giulliana Elizabeth Gil Távora	Programa	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
Línea de investigación	Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.		
Variable a ser evaluada	Liderazgo		
Denominación de la propuesta	Fortaleciendo mis competencias y habilidades.		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Ps. BLANCA M. ROJAS JIMENEZ		
Profesión	Psicóloga	Grado académico	Maestro en Psicología
Institución en la que labora	Hospital Regional Lambayeque Docente Universitaria		
Tiempo de experiencia laboral	30 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Magíster, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio.

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Dr. Rony Prada Chapoñan		
Profesión	Psicólogo	Grado académico	Doctor en Psicología.
Institución en la que labora	USS		
Tiempo de experiencia laboral	13 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Magíster, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio.

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				RECOMENDACIONES.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																80					
	Secciones que comprende																80					
	Jerarquización de cada sección																80					
	Interrelación o articulación entre componentes																80					
.Estructuración de la propuesta	Presenta de manera notable el tema eje																80					
	Incluye los componentes necesarios de un plan o programa																80					
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos teóricos,																80					
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																80					
	Incluye los componentes																80					

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Debe ser llenado por el experto)			
Nombre del profesional experto	Mg. Esther Magdalena Huanay Vargas		
Profesión	Psicóloga	Grado académico	Mg. en Psicopedagogía Cognitiva
Institución en la que labora	FUERZA AÉREA DEL PERÚ – USMP - UNPRG		
Tiempo de experiencia laboral	32 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Magíster, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio.

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				RECOMENDACIONES.	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																			X			
	Secciones que comprende																			X			
	Jerarquización de cada sección																						
	Interrelación o articulación entre componentes																X						
.Estructuración de la propuesta	Presenta de manera notable el tema eje																			X			
	Incluye los componentes necesarios de un plan o programa																X						
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos teóricos,																				X		
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																				X		
	Incluye los componentes																		X				

Anexo 02: Constancias de los Expertos en la Inscripción en el Registro Nacional de Grados y Títulos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROJAS JIMENEZ**
Nombres **BLANCA MARIANA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17451012**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES**
Rector **JOSE ANTONIO CHANG ESCOBEDO**
Secretario General **RODOLFO GAVILANO OLIVER**
Decano **JOHAN LEURIDAN HUYS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN PSICOLOGIA**
Fecha de Expedición **09/02/2000**
Resolución/Acta **0027-1999-CU-R- USMP**
Diploma **A217411**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 02 de Diciembre de 2021



CÓDIGO VIRTUAL

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA

JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala. Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PRADA CHAPOÑAN
Nombres	RONY EDINSON
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44383387

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN PSICOLOGIA
Fecha de Expedición	21/08/20
Resolución/Acta	0228-2020-UCV
Diploma	062-090322

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 04 de Agosto de 2021



CÓDIGO VIRTUAL 0060322755

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HUANAY VARGAS**
Nombres **ESTHER MAGDALENA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16773712**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA**
Fecha de Expedición **14/02/2014**
Resolución/Acta **137-2014- CU**
Diploma **A1742772**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 18 de Junio de 2021



CÓDIGO VIRTUAL 0000271077

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.(*). El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala. Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y clima organizacional del personal asistencial de una

clínica privada de Chiclayo", cuyo autor es GIL TAVARA GIULLIANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO DNI: 27259278 ORCID: 0000-0002-5563-0662	Firmado electrónicamente por: MCARRASCOZC el 09-08-2023 14:01:37

Código documento Trilce: TRI - 0635679