



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo y el clima organizacional en una microred de salud del
distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Jara Cubas, Carmen Rosa (orcid.org/0000-0001-6544-6319)

ASESOR:

Mg. Lucas Tamayo, Sidney Erico (orcid.org/0000-0002-3093-1493)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia, por estimularme constantemente para vencer obstáculos y alcanzar mis metas personales y profesionales.

A Dios, que siempre me acompaña e ilumina mi camino, por darme la sabiduría para concluir mis estudios de posgrado.

Agradecimiento

Al personal responsable y colaboradores de los Centros Asistenciales que participaron en el trabajo de investigación.

A todas las personas que contribuyeron para culminar exitosamente el proceso de investigación, especialmente al asesor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de liderazgo: Dimensión Dirección	19
Tabla 2: Nivel de liderazgo: Dimensión Estrategia	20
Tabla 3: Nivel de liderazgo: Dimensión Metas	21
Tabla 4: Nivel de liderazgo	22
Tabla 5: Nivel de clima organizacional	23
Tabla 6: Prueba de normalidad	25
Tabla 7: Correlación: Liderazgo y clima organizacional	26
Tabla 8: Correlación: Dimensión Dirección y clima organizacional	27
Tabla 9: Correlación: Dimensión Estrategia y clima organizacional	28
Tabla 10: Correlación: Dimensión Metas y clima organizacional	29

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de liderazgo: Dimensión Dirección	19
Figura 2: Nivel de liderazgo: Dimensión Estrategia	20
Figura 3: Nivel de liderazgo: Dimensión Metas	21
Figura 4: Nivel de liderazgo	22
Figura 5: Nivel de clima organizacional	23

Resumen

La investigación denominada “Liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022”, partió del problema formulado: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca?; su objetivo general buscó determinar la relación entre las variables. La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo-correlacional; se acopió información de una muestra censal integrada por 79 trabajadores asistenciales, a quienes se les aplicó la técnica encuesta y desarrollaron dos cuestionarios, uno sobre liderazgo y otro sobre clima organizacional. Los datos fueron procesados con la estadística descriptiva para describir el estado de cada variable; para comprobar la hipótesis se utilizó la estadística inferencial. Los resultados indican que para la mayoría de trabajadores tanto el liderazgo como el clima organizacional (49,4% y 50,6%) son de nivel medio; además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman adoptó el valor de 0,712. Se concluye que entre las variables existe correlación significativa, positiva alta, aceptándose H_1 ; por tanto, si mejora el liderazgo, también mejorará el clima organizacional en la Microred de Salud de Querocotillo – Cajamarca.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, trabajadores asistenciales.

Abstract

The investigation called “Leadership and the organizational climate in a Microred of Health of the district of Querocotillo. Cajamarca, 2022”, started from the problem formulated: What relationship exists between leadership and the organizational climate in a Health Micro network of the district of Querocotillo - Cajamarca? its general objective sought to determine the relationship between the variables. The research was of a basic type with a quantitative approach and a non-experimental, descriptive-correlational design; Information was collected from a census sample made up of 79 care workers, to whom the survey technique was applied and two questionnaires were developed, one on leadership and the other on organizational climate. The data were processed with descriptive statistics to describe the status of each variable; Inferential statistics were used to test the hypothesis. The results indicate that for the majority of workers both the leadership and the organizational climate (49.4% and 50.6%) are medium level; In addition, Spearman's Rho correlation coefficient adopted the value of 0.712. It is concluded that there is a significant, high positive correlation between the variables, accepting H1; therefore, if leadership improves, the organizational climate in the Querocotillo - Cajamarca Health Microred will also improve.

Keywords: Leadership, organizational climate, care workers.

I. INTRODUCCIÓN

Al tratar la problemática referida a las variables estudiadas, en Ecuador, Gonzáles et al. (2018) identificaron una deficiente comunicación interna, problema que trunca el surgimiento organizacional, la cual genera desconfianza y dudas dentro de los colaboradores, estado del clima organizacional que desencadena la desmotivación e impacta negativamente de su rendimiento laboral y la productividad, igualmente, provoca desacomodo y desconcierto en el personal respecto a las acciones que han de cumplir. De otra parte, concerniente al liderazgo, hallaron un 72% de entrevistados identifica la inexistencia de un adecuado liderazgo, en consecuencia, se impide el logro de metas y propósitos institucionales.

Por su parte, Martínez et al. (2018), en México, concluyeron que para la mayoría de trabajadores (68%) el ambiente laboral “es pobre”, además, coexisten debilidades en la comunicación y otros procesos organizacionales, en cambio, los jefes de la empresa lo catalogan como “clima bueno”. En tanto, el liderazgo existente no es el más adecuado, según la mayoría de trabajadores (71%), contrariamente, los jefes lo evalúan positivamente.

Igualmente, en Chile, Duran et al. (2019) complementando las anteriores investigaciones, consideran que, si en una entidad hay liderazgo transformacional, éste estimulará y generará bienestar en el personal, caso contrario, un liderazgo no adecuado dará lugar a insatisfacción y bajo compromiso organizacional, según percepción mayoritaria de los sujetos investigados.

En el Perú, según Zeta et al. (2020), igualmente se presenta múltiples debilidades; encontraron que, para el 48,1% de encuestados, el clima organizacional está calificado de categoría regular requiriendo mejoras en diferentes aspectos del sistema organizacional; en lo que respecta al liderazgo, se calificó de categoría regular por el 53,7% de trabajadores, respondiendo que no es bueno porque en los líderes hace falta contar con capacidades necesarias para un adecuado liderazgo y fortalecer su comportamiento ético.

La investigación se desarrolló en una Microred de Salud de Querecotillo, provincia Cutervo-Cajamarca; con centros asistenciales poco extensos, con limitaciones de personal, cuentan con infraestructura en regular estado, pero

con ambientes limitados para atender a una población regularmente numerosa de pacientes. Asimismo, son evidentes múltiples dificultades relacionadas con la estructura organizacional, debido a que los establecimientos asistenciales dependen económica y administrativamente de la provincia y región, limitando la oportuna toma de decisiones.

Específicamente, en los establecimientos de salud el ambiente laboral no es del todo favorable, los colaboradores no están suficientemente motivados para contribuir con el surgimiento organizacional y la mejora continua, a lo que se suma la poca eficacia en las gestiones de los líderes para conseguir mejoras y cumplir metas trazadas, así como promover buenas relaciones interpersonales como equipo, además, mayor cohesión, unidad y compromiso institucional. De la misma forma, no se percibe buen nivel de comunicación interna por parte de jefatura hacia el personal asistencial y viceversa, impidiendo un trabajo colaborativo entre los miembros de esta Microred sanitaria.

La realidad expuesta conllevó a tener presente la necesidad de estudiar sistemáticamente estas variables, debido a que actualmente no se registran investigaciones actualizadas de cómo se estaría ejerciendo el liderazgo y el estado del clima organizacional, en consecuencia, urgió llevar a cabo el estudio por la existencia de una problemática ante la cual, la investigadora se comprometió a asumir el reto de ejecutar la investigación con la perspectiva de contestar a la interrogante de investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022?, asimismo, las interrogantes derivadas: ¿Cuál es el nivel de liderazgo existente en una Microred de salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022?; ¿Cuál es el nivel de clima organizacional existente en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022?; ¿Qué relación existe entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022?; ¿Qué relación existe entre la estrategia y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022?; ¿Qué relación existe entre las metas y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022?

La investigación desarrollada posee relevancia teórica, ya que se orientó a cubrir la presencia de un vacío de conocimiento relacionado al liderazgo y el ambiente laboral presente en la red asistencial seleccionada. Además, reportó beneficio teórico, toda vez que permitió describir las particularidades del liderazgo y del clima institucional y, sobre todo, la asociación y conexión que existe entre estas variables. Posee además justificación práctica, debido a que la información producto del trabajo de campo proporcionó datos reales que, al ser socializados con el personal directivo, posibilitará adoptar decisiones pertinentes para mejorar el estado de las variables, además, se podrá visualizar alternativas de solución ante la problemática hallada. El estudio resultó relevante para el contexto de dirección de los servicios de salud toda vez que la información obtenida aportó datos empíricos y contextualizados que ayuden a aquellos que gestionan los establecimientos de salud para así asumir nuevos compromisos orientados a asegurar el logro de propósitos y metas institucionales que torne a su gestión como eficiente. Asimismo, la justificación metodológica radica en que el abordaje empírico requirió el empleo de instrumentos cuya validez y confiabilidad quedó demostrada, los mismos que podrán ser asumidos como referente por futuros investigadores en la gestión del sector salud.

Los objetivos que se formularon fueron: Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022. Los objetivos específicos: Identificar el nivel de liderazgo en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022; Identificar el nivel de clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022; Establecer la relación entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022; Establecer la relación entre la estrategia y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022; Establecer la relación entre las metas y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022. Asimismo, se formuló la hipótesis H_i: Existe relación positiva entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección, se presentan los estudios previos y bases teóricas. Dentro del entorno internacional, se cita a Angarita et al. (2021) en su indagación realizado tuvo como objetivo de instaurar el papel del liderazgo (L) y el clima organizacional (C.O.) en una entidad de Colombia; mediante cuestionarios recogió información de 163 trabajadores; al calcular el coeficiente de correlación obtuvo el valor 0,562, además, halló la predominancia del liderazgo transaccional; concluyen que coexiste correlación positiva y moderada entre las variables, indicando que el liderazgo influye en el ambiente laboral.

Juárez (2018) en su estudio efectuado en un centro hospitalario, realizado con el propósito de valorar el C. O. a partir de la opinión de los colaboradores asistenciales de dicho hospital, siendo una investigación descriptiva de carácter observacional-transversal, trabajando con un grupo muestral de 264 colaboradores, presentándoles un cuestionario sobre C.O.; obteniendo como resultados: El clima organizacional fue evaluado de nivel medio por el 100% de encuestados; su conclusión: Un buen clima organizacional está directamente asociado a la motivación laboral y el liderazgo.

Ramírez et al. (2018) con su estudio en un hospital de Antioquia, para ello buscó establecer el estado del clima organizacional del centro seleccionado; fue una indagación de tipo descriptivo y enfoque cuantitativo, para ello asumió una muestra de 120 trabajadores, quienes respondieron un cuestionario; hallaron que para el 60% de encuestados el clima organizacional es satisfactorio; concluyen que si bien el clima organizacional es calificado como satisfactorio no ha alcanzado óptimos niveles para conseguir un ambiente laboral que satisfaga las necesidades y exigencias de los miembros de la institución.

Villacrés y López (2017) efectuaron una tesis con el fin de examinar el modo de liderato que suscita mayor ascendencia en el entorno laboral para ello lo realizaron en una entidad de Quito; hicieron un estudio descriptivo correlacional fundado en la revisión de bibliografía científica sobre liderazgo y clima laboral, luego establecen el impacto en la dirección y el ambiente organizacional, para la cual se encuestó a 55 unidades de análisis; resultados: 75% de trabajadores consideraron estilo de líder sobresaliente es el orientativo, además, el clima

organizacional percibido es aceptable; concluyendo a que la forma de liderazgo ejerce influencia directa en la C.O.

Iglesias et al. (2020) en su investigación orientada a verificar la acreditación del L y C.O. en un hospital pediátrico cubano; fue una indagación exploratoria con enfoque cualitativo, donde la muestra elegida incluyó a 25 sujetos, a quienes se les informó la técnica de grupo focal, encontrando debilidades tanto en el ejercicio del liderazgo como en el ambiente organizacional; concluyen que los principales causales que impactan el clima organizacional están condicionadas por las características que posee el líder, además, las probabilidades que ellos tengan para superarse y promover la superación de los demás trabajadores.

A nivel nacional, Cajja (2021), se planteó estudiar la asociación L y C.O. en los trabajadores asistenciales en un hospital chiclayano; su finalidad fue comprobar la conexión coexistente a nivel de estas variables, recolectó información mediante dos instrumentos aplicándolos a una muestra de 63 trabajadores asistenciales; sus resultados indican que el 71% de trabajadores tiene punto de vista “neutral” ante el liderazgo, en tanto, el 87% está de acuerdo con el clima laboral existente en este hospital, asimismo, encontrando una correlación de nivel bajo entre las variables (0,270); concluye que las derivaciones del liderazgo se muestran independientes al clima organizacional, es decir, esta variable no depende únicamente del liderazgo.

También, Castillo et al. (2019) en su trabajo ejecutado en entidades asistenciales de Huaraz sobre L y C.O., elaborado con la intención de comprobar la asociación respecto a las variables anteriormente mencionadas desde la perspectiva de los trabajadores de esta red sanitaria; fue un trabajo descriptivo-correlacional y diseño transversal realizado con 88 trabajadores de establecimientos de Microred, quienes brindaron información vía aplicación de dos cuestionarios validados y confiables; en sus resultados encontró que es de nivel medio el liderazgo, mientras que al clima organizacional lo calificaron en el nivel “por mejorar”, además, se halló que el Rho de Spearman alcanzó el valor $=0,644$, admitiéndose la hipótesis elaborada y determinándose una relación significativa y positiva entre las categorías estudiadas.

De otra parte, Valdez (2018) realizó su investigación en personal administrativo del área de salud en Ayacucho planteándose determinar el L y C.O., teniendo

por objetivo instaurar la correlación de las variables en estudio, siendo un estudio cuantitativo, descriptiva-correlacional, incluyó en la muestra a 30 trabajadores, aplicando la encuesta y cuestionarios para evaluar cada una de las variables como herramienta; resultados: Halló el valor de Tau-b=0,853, además, el valor $p=0,000$, por ende, aceptó la hipótesis de investigación; llegando a concluir a que a un liderazgo transformacional le compete un ambiente organizacional regular en el personal administrativo de Ayacucho.

Zevallos (2018), en su tesis tuvo como propósito establecer cómo repercute el liderazgo dentro del clima organizacional en los enfermeros III-EsSalud Arequipa, fue un estudio descriptivo correlacional, utilizando una muestra de 87 personas entre personal profesional y técnico, aplicándose los dos cuestionarios; halló que mayoritariamente predomina en las enfermeras coordinadoras el estilo de instruir y apoyar, en tanto que para el 50% de personal el clima organizacional es positivo y para el restante porcentaje es negativo; concluyendo que la mayor influencia es ejercida por la coordinadora de enfermería del estilo de liderazgo en relación al clima organizacional.

Paredes (2018) realizó su tesis en una I.E. del Distrito de Carabayllo, teniendo como fin examinar el índice del liderato transformacional en el C.O., esta investigación utilizó una muestra de 100 docentes quienes brindaron información desarrollando dos cuestionarios; en sus resultados: El 54% de los docentes encuestados considera al liderazgo de nivel regular, la cual lo ejerce la dirección de la institución; en cuanto al clima laboral, el 67% lo considera también de regular nivel, en relación a la aprobación de la hipótesis se alcanzó un índice correlacional de 0,716; por tanto, hay correlación y dependencia entre L y C.O.

En la continuidad de esta sección se desarrolla teóricamente las variables; de inicio, se cita a las teorías y enfoques teóricos en los que se respalda la investigación: Warren Bennis planteó una teoría basada en el liderazgo directivo llamada teoría del desarrollo organizacional; debido a esta teoría la gestión organizacional está asociada y hasta cierto punto condicionada por la eficiencia del líder, es decir, que una institución se desempeña en relación a que el liderazgo desarrollado haga posible la consolidación de la visión, misión e identidad institucional, llegar a este propósito exige que el líder tenga

capacidad para establecer y concretizar la visión, evidenciando ser comunicador excelente, conocedor de los retos y desafíos, dispuesto al cambio e innovación, perfilarse como persona y profesional íntegro (Angarita et al, 2021).

Siguiendo al autor, también se halla sustento en la “Teoría de la felicidad”, cuyo máximo representante es Achor quien basó su teoría en estudios de Psicología. Para el estudioso son siete los principios a tomar en consideración para lograr la felicidad, dentro de los cuales está: “La felicidad como mérito, es creer en nosotros mismos, empleando tiempo en los demás, tener hábitos positivos y enfocarnos en nuevos objetivos para así asumir propósitos más grandes”. Según esta teoría, la felicidad se constituye una superioridad, además, en un aspecto caracterizador en los contextos laborales. Visto desde esa perspectiva, cuanto mayor sea el estado de felicidad y emociones positivas en el personal, mayor será la articulación entre la satisfacción laboral, su desempeño y los resultados serán mejores. En consecuencia, si la felicidad es incorporada como elemento primordial en la gestión organizacional, generan en la entidad mayor productividad y rendimiento (Angarita et al, 2021).

De igual manera, se citan otras nuevas teorías: “Teoría situacional”: según la cual los líderes han de acoplarse a la realidad de equipo a modificar su manera de proceder acorde en el que se presenta su realidad. De acuerdo a esta teoría, se requiere modificar las formas de estimulación que se utilizan, los incentivos, la estrategia para adoptar decisiones, las demandas que suscitan los trabajadores, entre otras. Además, la “teoría participativa”: Esta teoría observa la función que cumple el otro en circunstancias que se deben adoptar decisiones, sin perturbar el punto de vista del líder, sin embargo, siempre buscando la aportación de los demás miembros del grupo/institución. Un planteamiento importante de esta teoría tiene que ver con la meta que está busca que aquellos liderados se sientan valorados y comprometidos (Universia, 2020).

También, existen otras teorías como la de Relaciones Transformacionales; las que consideran como el estudio que favorece a los líderes. Uno de sus planteamientos no solo es trascendente el desempeño en equipo sino también en implantar y maximizar las capacidades a cada miembro del equipo, por esta

razón un liderato transformacional es aquella o aquel la cual consigue armonizar el interés de cada integrante con el interés del grupo, debiendo captar la confianza de los liderados estableciendo un sólido contacto de enardecimiento cooperativa colaboración (Universia, 2020).

En cuanto a la variable liderazgo, García et al. (2018) lo conciben como el proceso por el cual hay ascendencia de una persona hacia otras, que se dominan simpatizantes. Básicamente, en el clima organizacional se reconocen en un líder su capacidad para influir en base a sus rasgos, los mismos que son percibidos por los demás.

Igualmente, el liderazgo constituye un asunto en el que intervienen como persona o como grupo para contribuir sobre otras con el objetivo de logra propósitos y metas para así de esta apoyar a que sus compañeros laboren con interés y entusiasmo construyendo un ambiente favorable en la organización. Dentro de las entidades asistenciales, el liderazgo implica interacción y dependencia en ambos actores básicos: el directivo del establecimiento de salud y los trabajadores, quienes han de asumir identificación y el acuerdo del cargo que ocupan, compartiendo responsabilidades mediante trabajo cooperativo y en equipo, a fin de optimizar el servicio asistencial y asegurar contentamiento de los usuarios, así como, mayor capacidad del centro sanitario (Castillo et al, 2019).

Según Flores (2018) el liderazgo tiene como objetivo principal orientar el pensamiento de cada integrante del equipo organizacional. Los objetivos han de establecer el ánimo del equipo que impulse a los integrantes de la organización, no únicamente para desempeñar sus obligaciones, sino para trabajar respecto a lo deseado. Al respecto, ideólogos de todos los tiempos afirman que el universo no es asunto de espontaneidad, por el contrario, constituye planificación, se demanda tener definidos las metas y objetivos a alcanzar a fin de lograr el éxito.

En el contexto de la gerencia sanitaria, el liderazgo viene trascendiendo en correspondencia a las exigencias del mundo en constante cambio, constituyéndose en un estilo transformador que se promociona en pro de la salud poblacional, toda vez que las personas buscan conseguir su bienestar físico, psicológico y, por ende, general. Bajo esa perspectiva se recomienda

que el personal directivo adopte un nivel de liderazgo alternativo que genere el logro de frutos al cuidado de la salud pública, generando los mejores resultados en relación a los usuarios que la conforman tanto interna o externamente del sistema (Lescano, 2021).

En esa perspectiva, el ejercicio de un buen liderazgo demanda de un líder que reúna en su perfil los rasgos específicos como: “Capacidades personales”, referidas a aquellas que manejan y regulan las emociones y la sensatez de las personas en situaciones exigentes. “Capacidades técnicas”, vinculadas a los saberes relacionados con el área de trabajo en la entidad; aspectos imprescindibles si se va a liderar procesos organizacionales. Finalmente, las “Capacidades sociales”, constituyen aquellas que posibilitan la interacción con las demás personas del entorno organizacional; entre estas capacidades sociales, las que destacan son: confianza, sentido de responsabilidad y la empatía (Orellana, 2019).

Partiendo de la premisa que el liderato constituye la aptitud que tiene una persona influir en otras, para motivarlas y estimularlas para la mejora de sus capacidades y actitudes, la apreciación del liderazgo respecto al centro asistencial de Querocotillo – Cutervo, se asumieron como dimensiones las planteadas por Kurt Lewin, donde se considera: Primero, Dirección, referida a la capacidad para dirigir al grupo, para gestionar los procesos que corresponden al funcionamiento de la institución, donde el líder debe evidenciar idoneidad para la planificación estratégica, para la organización y proyección. Esta dimensión se evaluó con los indicadores: Capacidad para dirigir al grupo y Capacidad para gestionar los procesos institucionales.

Segundo, Estrategia, quiere decir que el líder debe implementar acciones tácticas que permitan conducir al grupo y la organización por el camino correcto a fin de alcanzar los objetivos estratégicos que se plantea en colectivo con la perspectiva de concretizar la visión institucional a largo plazo. Los indicadores para evaluar esta dimensión fueron: Capacidad para conducir al grupo al logro propósitos y metas institucionales y Capacidad lograr la visión institucional.

Tercero, Metas, una organización no es un barco a la deriva, por el contrario, es la entidad que ha de buscar la mejora continua y, en esa búsqueda el líder debe hacer la motivación suficiente y requerida para sumar esfuerzos, disminuir

riesgos y asegurar la concretización de los objetivos (Cajja, 2021). Se adoptaron como indicadores: Motivación para buscar la mejora continua y Suma de esfuerzos para disminuir riesgos.

Recogiendo los aportes de los autores citados, es pertinente tener en cuenta que la trascendencia del liderazgo radica en que las organizaciones no crean únicamente bienes manufacturados a través de procesos mecánicos. Asimismo, han de instruirse en los perfiles psicológicos de las personas y lograr conciertos y coordinación entre los equipos de trabajo (Orellana, 2019).

En esta línea de ideas, Lescano (2021) recogiendo las ideas de Peter Senge propuestas hacia 1992, concuerda que en toda “organización inteligente” la totalidad de sus integrantes deben estar en permanente aprendizaje, de allí que los líderes asumen la tarea de guiar, diseñar y capacitar; asimismo, han de ampliar sus capacidades para comprender la complejidad de las situaciones y adoptar clara la visión de cómo gestionarlas. En tal razón, adoptar tal condición significa ejercer un liderazgo que permita inyectar emociones conducentes a la consecución de una organización inteligentes.

En cuanto a la conceptualización de clima organizacional, encuentra sus antecedentes en Litwin y Stringer que en 1968 emiten la primera conceptualización, entendiéndola como la apreciación que se asume del contexto de una estructura organizacional en la que concurren diversos factores de orden institucional o de orden individual de sus integrantes (Loaiza, 2019). Castillo et al. (2019) lo considera como una particularidad del contexto de trabajo caracterizado por ser variable de breve plazo, peculiaridad que es percibida indirectamente o directamente por los colaboradores de la entidad, generando su rendimiento, acuerdo y producción.

Según Juárez (2018) el clima organizacional en conjunto es la impresión que conserva el colaborador respecto al lugar donde labora, vínculos interpersonales a nivel institucional, la adopción de decisiones, la comunicación interna informal, etc., por tanto, su apreciación resulta clave a fin de contribuir a que la organización alcance el éxito esperado.

Para Soto et al. (2020) constituye una valuación múltiple de las particularidades que posee una organización y la valoración perceptiva de los caracteres especiales, referidos a las actitudes, valores u apreciación personal de los

trabajadores y la afección e impresión del ambiente, fundando de ese modo orientación general.

También, Pitres et al. (2018 como se citó en Pacheco, 2020) consideran que el contexto interno llamado clima organizacional, de hecho, difiere en las organizaciones a pesar de que tengan como línea de trabajo el mismo rubro o servicio; de otro lado, un clima organizacional favorable tiene profundas implicancias y genera relaciones innegables con la comunicación, con la producción, la eficiencia, la decisión, el logro y predominantemente en la comodidad de los usuarios externos e internos, en razón de que condiciona la actuación de quienes integran la organización.

De igual manera, Loaiza et al. (2019) estima que el C.O. difiere de una entidad a otra y se pueden distinguir algunos tipos: Según la Teoría de Lewin; Lippit y White existe diferenciados por nivel que influye y ejerce la conducta individual y grupal. Desde la Teoría de Litwin y Strunger, formulada en 1968, también toma en cuenta los estilos de liderazgo, entonces hay un clima organizacional: autocrático, democrático y un tercero encaminado al logro; a cada estilo de liderazgo le corresponde un modelo de ambiente específico. Para Rensis Likert, existen diferentes C.O. vinculado a la imagen del líder y la clase de interrelación que se establece.

Finalmente, la valoración del C. O. se visualiza en los alcances teóricos de Litwin & Stringer hacia 1968, según estos autores, el clima organizacional presenta cuatro componentes o dimensiones: Primera: la estructura, referida a las características asociadas al ordenamiento organizacional, cómo están dispuestos los diferentes procesos y recursos institucionales y cómo éstos se gestionan. En esta dimensión, se consideraron como indicadores Estado del ordenamiento organizacional y gestión de los recursos institucionales.

Segunda dimensión: Desafíos, pues el funcionamiento organizacional plantea retos que los miembros de la institución deben asumir con la perspectiva de superar debilidades y alcanzar logros, metas y objetivos. Los indicadores para evaluar esta dimensión fueron: Adopción de retos para superar debilidades y adopción de retos para el desarrollo institucional.

La tercera dimensión: Responsabilidades, referidas a que el éxito institucional será posible de conseguir siempre y cuando sus integrantes sean personas

comprometidas que asumen responsabilidades y las saben cumplir bien, evidenciando autonomía, intervención, determinación y disposición para el cambio e innovación. Se valoró mediante los indicadores: Identidad y compromiso con la estructura y colaboración para tomar decisiones.

Cuarta dimensión: Relaciones, referidas a aquellas que se generan entre miembros de la organización, las mismas que han de ser armoniosas para favorecer la convivencia (Cajja, 2021). Sus indicadores: Nivel de relaciones interpersonales y práctica de habilidades sociales.

Finalmente, es oportuno referirse al autor en mención Gonzáles et al. (2018) señalan que al estudiar y analizar el comportamiento de diferentes organizaciones se ha descubierto que múltiples factores lo condicionan; dentro de ellos se han considerado a los que constituyen la situación objetiva del avance organizacional, siendo, los referentes a configuración organizacional, las políticas y procesos internos, los vínculos interpersonales y socialización, asimismo, el medio físico y el modo la cual se ejerce el liderazgo; quiere decir, que el liderazgo condiciona el clima organizacional ya sea positiva o negativamente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

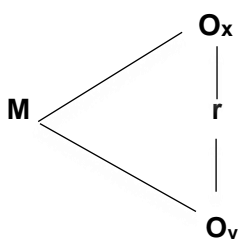
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica debido a que su interés fundamental fue generar un nuevo conocimiento más no le interesó su beneficio práctico, observó los hechos y las relaciones que podrían establecer entre ellos (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC, 2020). Además, adoptó el enfoque cuantitativo porque se coleccionó información de las variables estudiadas utilizando instrumentos y tratando estadísticamente los datos con el propósito de demostrar las hipótesis formuladas (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

El trabajo investigativo adoptó un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Fue no experimental porque las variables no se manipularon, se les midió en su estado real durante la ejecución del trabajo investigativo; de carácter transversal ya que los datos se recolectaron en tiempo de duración específico y, correlacional no causal, porque se enfocó a comprobar la asociación entre las categorías, es decir, se buscó determinar si existe o no una relación sin establecer una relación causal (Hernández et al., 2014).

El diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra (trabajadores seleccionados)

Ox = Información de la variable liderazgo

Oy = Información de la variable clima organizacional

r = Correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Liderazgo

Tipo de variable. Es una variable cualitativa y ordinal (Ñaupas et al., 2013)

Definición conceptual

El liderazgo constituye un proceso en el que interviene de manera individual o grupal que respaldan a otras, a fin de alcanzar la realización de objetivos y metas en común, de igual modo para impulsar e incentivar ente colegas para la cual laboren con interés y entusiasmo construyendo un ambiente favorable en la organización (Castillo et al., 2019).

Definición operacional.

La definición del liderazgo se hizo con el “test de liderazgo de Kurt Lewin”, adaptado por Cajja (2021) y modificado por la investigadora (2022). Este test se halla constituido por 21 ítems que corresponden a las 3 dimensiones previstas por el indicado autor: (a) Dirección, que alude a la habilidad del líder para dirigir y gestionar la organización; (b) Estrategia, referida a la manera y condición del liderazgo que se ejerce; (c) metas, asociadas a los fines estimados que debe lograr la organización. c/u de las dimensiones cuenta con sus ítems acompañados de respuestas con alternativas múltiples, en escala tipo Likert (Anexo 2).

3.2.2. Variable 2. Clima organizacional.

Tipo de variable. Es una variable cualitativa y ordinal (Ñaupas et al., 2013)

Definición conceptual.

El entorno laboral en conjunto, constituye las apreciaciones que posee el personal respecto al lugar donde labora, de las relaciones interpersonales a nivel institucional, la toma de decisiones, la comunicación interna informal, etc., en tal razón, su apreciación resulta clave a fin de contribuir a que la organización alcance el éxito esperado (Juárez, 2018).

Definición operacional.

En la valoración del C.O. se administró “el Cuestionario de Litwin & Stringeel”, adaptado por Cajja (2021) modificado por la investigadora (2022). Este instrumento está estructurado en 22 ítems que corresponden a las 4 dimensiones consideradas por el indicado autor: (a) Estructura, referida a la organización que posee la institución, la distribución del personal, estructura de cargos, etc.; (b) Desafíos, tiene que ver con la visión y los retos que se plantea la organización y que debe alcanzar con la participación de todos sus integrantes; (c) Responsabilidades, están asociadas al compromiso organizacional y al cumplimiento de funciones que corresponde individualmente por miembro de la institución; (d) Relaciones, tienen que ver con la con la participación de cada integrante del equipo organizacional, la convivencia que entre ellos se establece. C/d dimensión cuenta con sus ítems acompañados de respuestas con alternativas múltiples, en escala tipo Likert (Anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

El grupo poblacional que se estudió estuvo integrado por 79 trabajadores asistenciales a nivel de la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, que actualmente vienen prestando servicios en esta entidad seleccionada.

- **Criterios de inclusión.**

Profesionales y técnicos que a la fecha cumplan por lo menos un año continuo en uno de los servicios asistenciales.

Trabajadores que manifiesten su autorización informada para participar y responder los cuestionarios.

- **Criterios de exclusión.**

Trabajadores con diferentes habilidades

Trabajadores que se encuentren en uso de licencia o permiso

Trabajadores que hayan respondido incorrectamente los instrumentos.

3.3.2 Muestra

Considerando que la población no es muy extensa, se trabajó con “una muestra censal o poblacional”, es decir, se incluyó al 100% de U.A (Hernández et al., 2014), es decir, estuvo constituida por 79 colaboradores entre ellos profesionales y técnicos de la Microred de salud de Querocotillo, efectuándose los juicios de inclusión y exclusión señalados. En tal razón, no hubo necesidad de aplicar ninguna modalidad de muestreo.

Unidad de análisis.

La U.A lo constituyó c/d trabajador de esta Micro Red del distrito de Querecotillo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

Se aplicó y empleó para el estudio a la técnica la encuesta, la misma que permitió la recolecta sistemática de datos respecto a las variables (Ñaupas et al., 2013).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

En cuanto a la recolecta de información respecto a las variables seleccionadas se usó como instrumentos dos cuestionarios: El que corresponde a Liderazgo (Cuestionario adaptado de Kurt Lewin) y el de clima organizacional (Cuestionario adaptado de Litwin & Stringeel), ambos adaptados por la investigadora. (Anexo 2)

3.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos.

Para Hernández et al. (2014), es atributo de un buen instrumento según el cual éste es válido siempre y cuando efectivamente permita medir la variable la cual se pretende evaluar. Por tanto, instaurar la validez en argumentos que se recurrió al dictamen de tres especialistas,

profesionales idóneos, conocedores del tema quienes revisarán el tenor de los cuestionarios para finalmente expresar su criterio (Anexo 3).

Confiabilidad de los instrumentos

A efecto de comprobar el nivel de seguridad o confianza que prestan los cuestionarios, se recurrió al análisis de los reactivos empleando la prueba Coeficiente Alfa de Cronbach y usando el software SPSS V23; para tal fin, se administró el pilotaje en 20 trabajadores de la Microred más cercana (Cutervo).

3.5 Procedimientos

El proceso investigativo implicó la realización de coordinaciones necesarias a nivel de responsables de la organización, con el propósito de explicar la intencionalidad del análisis investigativo, aclarando y respondiendo a las interrogantes, finalmente, requerir la autorización y apoyo correspondientes. A nivel de trabajadores, igualmente, se les dio a conocer los alcances del estudio y se solicitó su autorización informada que participen voluntariamente en este proyecto de estudio; el instrumento tuvo un tiempo de aplicación por dos semanas aproximadamente, posteriormente se efectuó el examen estadístico, luego, se mostraron los resultados y la discusión de los mismos, que sirvieron de insumo para redactar las conclusiones respectivas, en base a las cuales se elaboraron las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos.

Una vez realizado el recojo de datos y su respectiva tabulación se procedió luego a elaborar las figuras de distribución de frecuencia y las tablas. A la vez sabiendo que las variables son cualitativas, para la demostración de hipótesis se recurrió al factor Rho de Spearman, prueba no paramétrica la cual mide la correlación de variables, por tanto, los datos proporcionados

por la muestra se organizaron por rangos. También se usó el programa estadístico antes indicado.

3.7 Aspectos éticos

En el estudio se respetó y cumplió permanentemente los aspectos morales y éticos establecidos por la E.P.G. de la UCV y sus determinaciones en relación al Programa de M.G.S.S. Dentro de los criterios éticos adoptados se incluyó: Respeto a cada trabajador comprendido en la muestra, observándolos como personas dignas de consideración y con autonomía para emitir una opinión, tratándolos con equidad, guardando reserva de su identidad (Piscoya, 2018); además, se evitó emitir juicios subjetivos o presentar información no válida, finalmente, se respetaron las reglas internacionales APA.

IV. RESULTADOS

Se muestran los resultados en relación a los fines específicos.

Objetivo 1: Identificar el nivel de liderazgo en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022

Tabla 1

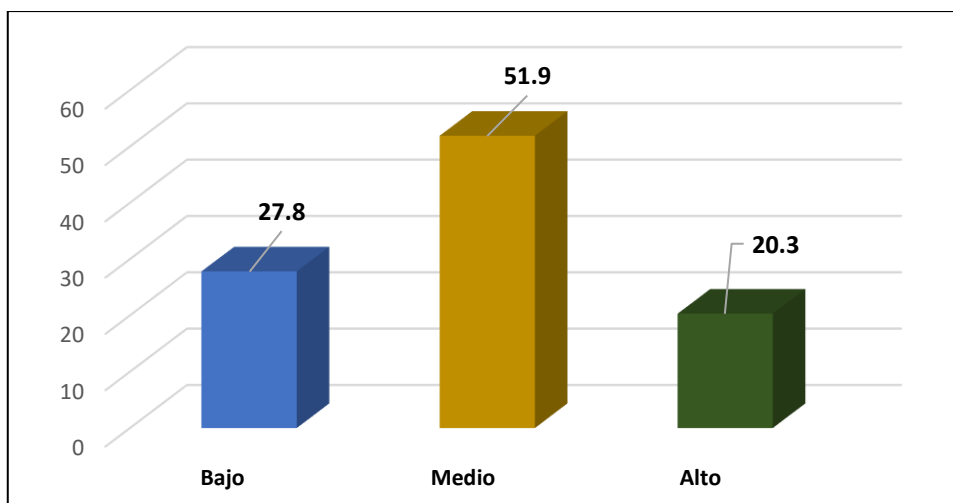
Nivel de liderazgo en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca 2022, según dimensión Dirección.

Nivel	Dirección	
	fi	%
Bajo	22	27,8
Medio	41	51,9
Alto	16	20,3
TOTAL	79	100

Fuente: Base datos cuestionario para evaluar el liderazgo en una Microred de salud del distrito de Querocotillo-Cajamarca, 2022.

Figura 1

Nivel de liderazgo en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca 2022, según dimensión Dirección.



Nota: La tabla 1 muestra las derivaciones obtenidas, concernientes a la dimensión Dirección. Se observa que el 27,8% de trabajadores lo consideran en nivel bajo, 51,9% en nivel medio, en tanto el 20,3% lo califica en nivel alto. Según lo descrito para la mayoría de los trabajadores de salud la capacidad para dirigir al personal y gestionar los procesos institucionales está en nivel medio.

Tabla 2

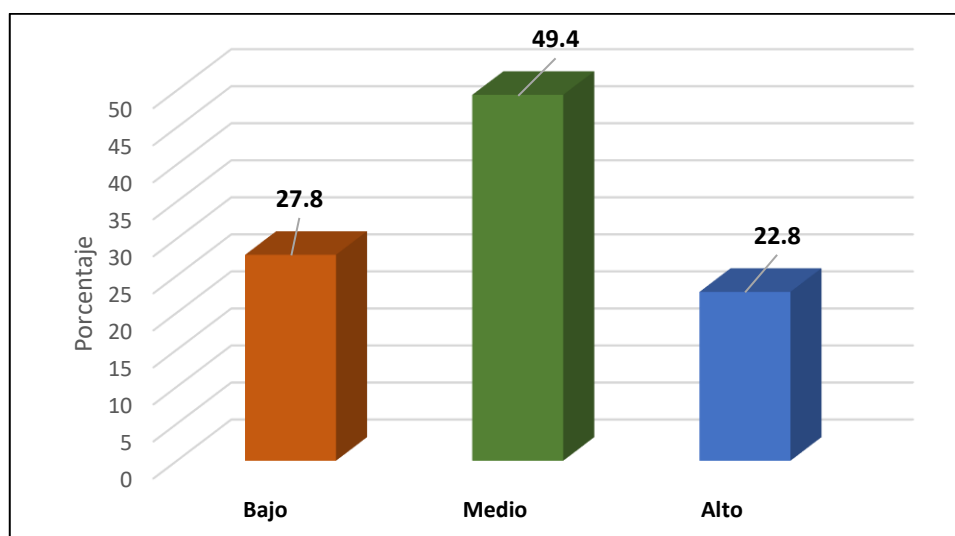
Nivel de liderazgo en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca 2022, según dimensión Estrategia.

NIVEL	Estrategia	
	fi	%
Bajo	22	27,8
Medio	39	49,4
Alto	18	22,8
TOTAL	79	100

Fuente: Base datos cuestionario para evaluar el liderazgo en una microred de salud del distrito de Querocotillo-Cajamarca, 2022.

Figura 2

Nivel de liderazgo en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca 2022, según dimensión Estrategia.



Nota: En la Tabla 2 se observa los resultados obtenidos, correspondientes a la dimensión Estrategia. Se aprecia para el 27,8% le corresponde nivel bajo, 49,4% en nivel medio, mientras que el 22,8% en nivel alto. Según lo descrito, mayormente el ejercicio de liderazgo mediante la implementación de estrategias para alcanzar los propósitos institucionales no es de nivel alto.

Tabla 3

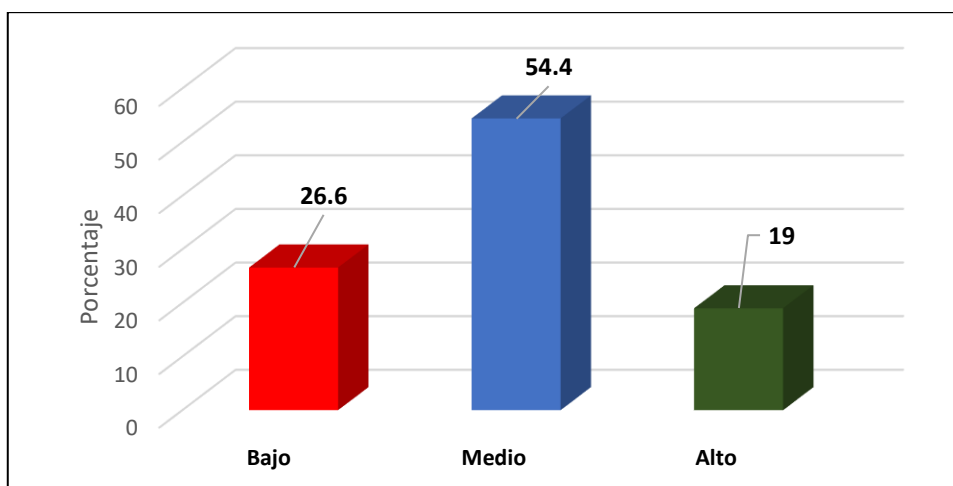
Nivel de liderazgo en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca 2022, según dimensión Metas.

Nivel	Metas	
	f _i	%
Bajo	21	26,6
Medio	43	54,4
Alto	15	19,0
TOTAL	79	100

Fuente: Base datos cuestionario para evaluar el liderazgo en una microred de salud del distrito de Querocotillo-Cajamarca, 2022.

Figura 3

Nivel de liderazgo en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca 2022, según dimensión Metas.



Nota: La tabla 3 muestra los resultados obtenidos, en relación a la dimensión Metas. Para el 26,6% de trabajadores consideran que le corresponde nivel bajo, 54,4% el nivel medio, en tanto, que el 19% nivel alto. Según lo descrito, la mayoría de los encuestados asumen que la motivación y acciones para conseguir las metas corporativas requieren de mejoras para alcanzar mayor nivel.

Tabla 4

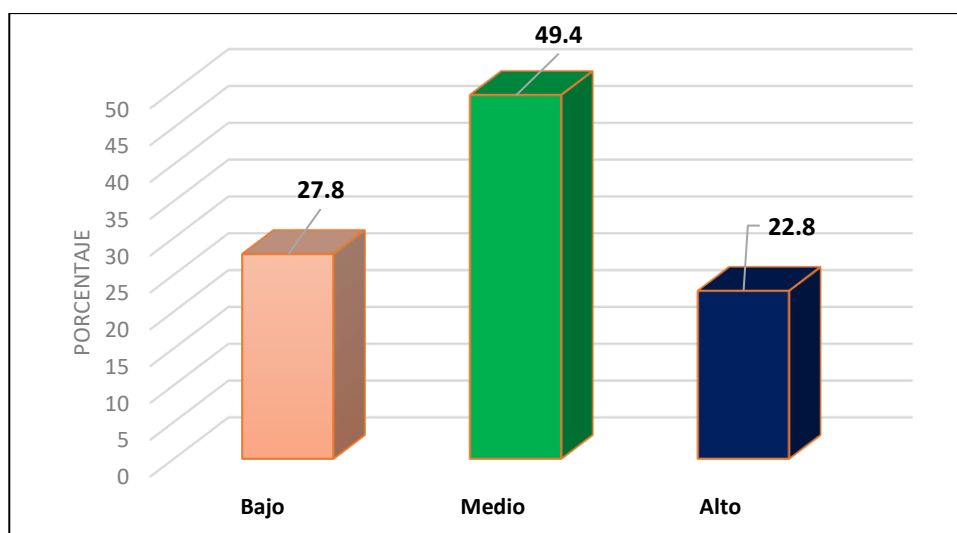
Nivel de liderazgo en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca 2022.

Nivel	Liderazgo	
	f _i	%
Bajo	22	27,8
Medio	39	49,4
Alto	18	22,8
TOTAL	79	100

Fuente: Base datos cuestionario para evaluar el liderazgo en una microred de salud del distrito de Querocotillo-Cajamarca, 2022

Figura 4

Nivel de liderazgo en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca 2022.



Nota: La tabla 4 expone los hallazgos pertenecientes a la evaluación del grado de liderazgo en la Microred de Salud de Querocotillo, el 27,8% de trabajadores de la salud considera que el liderazgo es de nivel bajo, para el 49,4% es medio y para el 22,8% resulta ser alto. Los resultados descritos indican que la mayoría de encuestados evalúa al liderazgo que se ejerce en los centros asistenciales de la microred los colaboradores de nivel medianamente adecuado, haciendo falta introducir mejoras en la dirección, estrategias y metas institucionales.

Objetivo 2: Identificar el nivel de clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022

Tabla 5

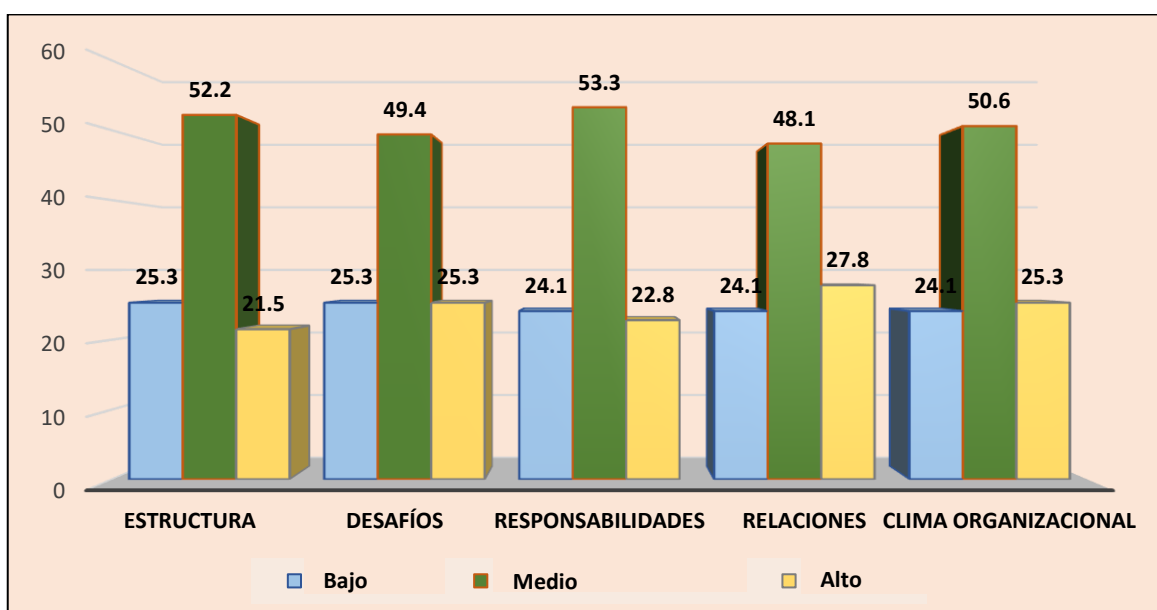
Nivel de clima organizacional en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022, según dimensiones.

NIVEL	Dimensiones								Clima organizacional	
	Estructura		Desafíos		Responsabilidades		Relaciones			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	20	25,3	20	25,3	19	24,1	19	24,1	19	24,1
Medio	42	52,2	39	49,4	42	53,3	38	48,1	40	50,6
Alto	17	21,5	20	25,3	18	22,8	22	27,8	20	25,3
Total	79	100	79	100	79	100	100	100	79	100

Fuente: Base datos cuestionario para evaluar el clima organizacional en una microred de salud del distrito de Querocotillo-Cajamarca, 2022.

Figura 5

Nivel de clima organizacional en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo - Cajamarca, 2022, según dimensiones.



Nota: La tabla 5 presenta la información obtenida, según dimensiones, concerniente al clima organizacional. Referente a la dimensión Estructura, el 25,3% de los trabajadores aprecian que el ordenamiento organizacional es de nivel bajo, para el 52,2% es de nivel medio, en tanto para el 21,5% es alto. En relación a la dimensión Desafíos, el 25,3% de trabajadores asume que es de nivel bajo, para el 49,4% es

de nivel medio y el 25,3% lo considera en nivel alto; entonces la mayoría de trabajadores considera que la capacidad para asumir retos y lograr superar dificultades es de nivel medio. Con respecto a la valoración de la dimensión Responsabilidades, se tiene que para el 24,1% de trabajadores es de nivel bajo, para el 53,3% es de nivel medio y para el 22,8% es alto; por tanto, los trabajadores de la salud admiten que el nivel de disposición para asumir responsabilidades es de nivel medio. En cuanto a la dimensión relaciones, según 24,1% es de bajo nivel, para el 48,1% medio y para el 27,8% es de nivel alto, según esto, mayoritariamente, las relaciones interpersonales entabladas entre los colaboradores en la institución son de nivel medio. Finalmente, con respecto a la valoración del C. O. en la Microred de salud de Querocotillo, el 24,1% de los trabajadores lo percibe de nivel bajo, el 50,6% de nivel medio, mientras que para el 25,3% es de nivel alto. Al examinar los hallazgos se puede afirmar que, mayoritariamente los trabajadores consideran que para ser de nivel alto se debe mejorar la estructura orgánica, la capacidad para asumir los desafíos, para la observancia de las responsabilidades y las relaciones interpersonales y laborales establecidas en el ámbito de la institución de salud.

Objetivo 3: Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022.

Prueba de Normalidad

Para la determinación de la normalidad del conjunto de datos, se usó el test de Kolmogorov - Smirnov, debido a que el grupo de la muestra fue mayor a 30 unidades de análisis.

Hipótesis nula (H_0): No es distinta a la distribución normal, la distribución aleatoria de la variable.

Hipótesis Alternativa (H_1): Es distinta a la distribución normal, la distribución aleatoria de la variable.

Tabla 6

Contraste de normalidad de los puntajes obtenidos en las variables L y C. O.

Test de Kolmogorov-Smirnov	Liderazgo	Clima organizacional
Estadístico	,271	,209
Gl.	79	79
Sig. asintótica. (bilateral)	,000	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors		

Nota: Tomando en consideración H_0 , que la población se halla distribuida normalmente, se aprecia que el total de la Significación Asintótica resultó menos del nivel designado de 0,05, para ambas variables, en consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se afirma que la distribución de datos en las dos variables no prosigue una distribución normal, por tal motivo, la correlación se estimó utilizando “el coeficiente de correlación Rho de Spearman”.

*Resultados de la asociación liderazgo - clima organizacional en la Microred de Salud, distrito Querocotillo - Cajamarca, 2022.

Hipótesis planteadas:

Hi: Existe relación positiva entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca, 2022.

H₀: No existe relación positiva entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca, 2022.

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo y el clima organizacional en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca, 2022.

CORRELACIÓN		Liderazgo	Clima organizacional
Liderazgo	Correlación de Rho de Spearman	1,000	,712**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	79	79
Clima organizacional	Rho de Spearman	,712**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	79	79

**La correlación es significativa al nivel 0,01(bilateral)

Nota: Revisando los hallazgos de la tabla 7, se evidencia la existencia de relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional. Asimismo, considerando el valor del índice de Correlación de Rho de Spearman = a 0,712 y la significación asintótica menor a 0,05, valores que permiten asumir la existencia de una relación alta positiva entre las categorías evaluadas, en tal razón, se admite Hi.

Objetivo 4: Establecer la relación entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022.

Hipótesis planteadas:

H_i: Existe relación positiva entre dimensión Dirección y el Clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

H₀: No existe relación positiva entre dimensión Dirección y el Clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

Tabla 8

Correlación entre dimensión dirección y clima organizacional en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

	CORRELACIÓN	Dirección	Clima organizacional
Dirección	Correlación Rho de Spearman	1,000	,683**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	79	79
Clima organizacional	Correlación Rho de Spearman	,683**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	79	79

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Nota: Los datos consignados en la tabla 8 indican que existe correlación significativa en un nivel 0,01 entre la dimensión Dirección y el clima organizacional. “El coeficiente de correlación de Rho de Spearman”, adopta un valor = 0,683 y la significación asintótica es de 0,000. Asumiendo que esta posibilidad o nivel crítico es muy pequeña y teniendo en cuenta que el valor obtenido del estadístico, se toma en cuenta que existe relación positiva de la dimensión con la variable indicadas, consecuentemente, se admite H_i.

Objetivo 5: Establecer la relación entre la estrategia y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022

Hipótesis planteadas:

Hi: Existe relación positiva entre dimensión estrategia y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

Ho: No existe relación positiva entre dimensión estrategia y el clima organizacional en una Microred de salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

Tabla 9

Correlación entre dimensión Estrategia y el Clima organizacional en la Microred de salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

	CORRELACIÓN	Estrategia	Clima organizacional
Estrategia	Correlación Rho de Spearman	1,000	,712**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	79	79
Clima organizacional	Correlación Rho de Spearman	,712**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	79	79

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Nota: Atendiendo a las cantidades consignadas en la presente tabla 9, existe correlación significativa al nivel 0,01 entre la categoría C. O. y la dimensión Estrategia del liderazgo en el centro asistencial de salud. “El coeficiente de correlación Rho de Spearman”, alcanzó el valor de 0,712 y la significación asintótica es de 0,000. Según estos valores, existe relación positiva entre la dimensión estrategia y la variable clima organizacional, razón por la cual se acepta Hi.

Objetivo 6: Establecer la relación entre las metas y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022.

Hipótesis planteadas:

Hi: Existe relación positiva entre dimensión Metas y el Clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

Ho: No existe relación positiva entre dimensión Metas y el Clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

Tabla 10

Correlación entre dimensión Metas y el Clima organizacional en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

	CORRELACIÓN	Metas	Clima organizacional
Metas	Correlación Rho de Spearman	1,000	,648**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	79	79
Clima organizacional	Correlación Rho de Spearman	,648**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	79	79

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Nota: Los datos consignados en la tabla 10 indican que existe correlación significativa en un nivel 0,01 entre la dimensión Metas y la variable Clima organizacional. Como el “coeficiente de correlación de Rho de Spearman” igual a 0,648 y la significación asintótica menor a 0,05. En tal sentido, se confirma la existencia de relación positiva entre los elementos indicados, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Hi).

V. DISCUSIÓN

La investigación partió de la necesidad de diagnosticar el estado de las variables liderazgo y clima organizacional en una dependencia del sector salud, así como, el estado de la correlación efectiva entre ellas, conocimiento inexistente pues hay ausencia de información actualizada al respecto. En ese sentido, se revisó la naturaleza de cada variable, asumiendo que el liderazgo, es al mismo tiempo, la capacidad de dirigir un colectivo, de convocarlo para alcanzar un objetivo común y el proceso que involucra diversos aspectos en los cuales interviene el líder, como la enseñanza, motivación y confianza reconocida que sí es posible transformar una realidad. De otra parte, se enfoca el clima organizacional como aspecto multidimensional que incluye todas las características que particularizan el ambiente laboral que percibe el trabajador.

Bajo esas premisas y, en concordancia con los fines específicos del estudio, se procesó la información obtenida, así, en relación al primer objetivo encaminado a reconocer el nivel de liderazgo que existe en la Microred de Salud del distrito de Querocotillo, las derivaciones obtenidas muestran que, la mayoría de trabajadores de la muestra estudiada (49,4%), cualifica el liderazgo que se ejerce como de nivel medio, significa que, para ellos hace falta introducir mejoras en la dirección (Capacidad para influir en el grupo y para gestionar los procesos institucionales), igualmente, innovar las estrategias aplicadas (de conducción del grupo al logro de los objetivos institucionales y para concretizar la visión de la institución), de la misma forma, reorientar mejor el liderazgo hacia el logro de las metas institucionales (Motivación para buscar la mejora continua y suma de esfuerzos para disminuir riesgos).

Estos hallazgos conducen a rescatar las afirmaciones de Lescano (2021) concernientes a la trascendencia del liderazgo en el sector salud, responsable del bienestar físico, psicológico y, por ende, general de la población usuaria de los servicios asistenciales, emergiendo la exigencia de que el personal directivo adopte un liderazgo alternativo que contribuya con óptimos efectos en la gestión de la salud pública. De igual manera, Orellana (2019) con un liderazgo transformacional y trascendente será posible contar con “organizaciones inteligentes” donde no se crea únicamente bienes manufacturados a través de

procesos mecánicos, sino más bien se trabaja en función al servicio correspondiente, donde se optimiza la gestión de los recursos institucionales, sobre la base de un personal que cumple con el perfil requerido y se logra consenso y trabajo cooperativo. También sobre el tema, Castillo et al (2019) consideran que con un eficiente liderazgo y, un buen líder, se asegura el logro de los propósitos y metas institucionales en base al apoyo al personal a fin de que cumplan sus responsabilidades con entusiasmo e interés y construyendo un ambiente favorable en la organización. En esa medida, en el contexto de los centros asistenciales, los líderes deben promover la interacción y dependencia con actores básicos a fin de optimizar los servicios asistenciales y asegurar contentamiento de los usuarios, así como, mayor capacidad del centro de salud.

Concerniente al segundo objetivo, cuya intencionalidad apuntaló a reconocer el estado del clima organizacional en la microred de salud seleccionada para el estudio, los hallazgos revelan que mayoritariamente los trabajadores (50,6%) lo evalúa en la categoría medio. El análisis de estos hallazgos permite inferir que a fin de que el clima organizacional se torne totalmente favorable se requiere mejorar diversos aspectos como la estructura orgánica (ordenamiento organizacional y gestión de los recursos institucionales), además, asumir los desafíos (retos para superar debilidades retos para el desarrollo institucional), asimismo, el cumplimiento de las responsabilidades (identidad y compromiso con la entidad y participación en la toma de decisiones), también en las relaciones interpersonales y laborales que se llevan a cabo en el ámbito de la institución de salud (relaciones interpersonales y práctica de habilidades sociales).

Los hallazgos señalados permiten hacer énfasis en el valor que guarda contar con un clima organizacional favorable pues, como lo precisan Pitres et al, 2018 como se citó en Pacheco, 2020), tiene profundas implicancias y genera relaciones innegables con la comunicación, en la producción, la eficiencia, la decisión, el logro y predominantemente en la comodidad de los usuarios externos e internos, en razón de que condiciona la actuación de quienes integran la organización, es decir, el clima organizacional cumple un papel esencial para asegurar la productividad y el desarrollo institucional. También

sobre el tema, Moreno y Urrego, (2021) precisa que, si el clima organizacional resulta favorable, entonces genera satisfacción en el personal ya que son atendidas sus necesidades personales y se eleva su moral; cuando es desfavorable puede producir en los trabajadores frustración porque sus necesidades no son satisfechas, esto quiere decir que el clima organizacional condiciona grandemente el estado motivacional del personal.

Como se precisó en el primer párrafo, el estudio se orientó no solo a describir el estado de cada una de las variables sino también a establecer la relación entre L y C. O. en el contexto de la Microred de salud elegida; sobre este objetivo principal, los resultados expresan que coexiste relación reveladora a nivel de variables, igualmente, el número obtenido en el “coeficiente de Correlación de Rho de Spearman” equivalió a 0,712, en tal razón, se comprobó que hay una relación positiva alta entre liderazgo y clima organizacional, lo que significa, que si en la institución se ejerce un eficiente y efectivo liderazgo, entonces el clima organizacional será más favorable, en otras palabras, a un mejor liderazgo habrá mejorado clima organizacional.

El hallazgo global de la correlación entre variables fue respaldado con las derivaciones obtenidas al relacionar las diversas dimensiones del liderazgo con la variable clima organizacional, así, los valores obtenidos fueron: Entre la dimensión Dirección y clima organizacional equivalió a 0,683; entre la dimensión estrategias y la segunda variable fue de 0,712 y entre la dimensión metas y la variable clima organizacional, el valor obtenido fue igual a 0,648. De otra parte, los resultados con la estadística inferencial permitieron confirmar la hipótesis de investigación planteada, puesto que se comprobó que hay relación positiva alta a nivel de liderazgo y clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca.

Teóricamente, la relación entre L y C. O., quedó fundamentada en las afirmaciones de Hernández (2019), para quien si se ejerce un eficiente liderazgo y se cuenta con un buen líder, se asegura que en la entidad haya un clima laboral favorable, esto, porque el líder estará pendiente de que sus colaboradores se sientan satisfechos y conformes con su ambiente de trabajo, velará para que todos el personal se halle en su puesto de trabajo no únicamente desempeñando sus deberes si no también sintiéndose bien, como

en casa. Para la investigadora, se ha probado que un inadecuado ambiente laboral y un ineficiente liderazgo conducen a cualquier institución a tener pérdidas, a disminuir su productividad notoriamente, en consecuencia, resulta esencial que tanto el liderazgo como el clima laboral se hallen siempre en buen estado. Al investigar esta temática, Pérez (2022) afirma que el liderazgo se ha convertido en un mecanismo imprescindible para desarrollar una eficiente y efectiva gestión organizacional, sobre todo, en las que brindan servicios de salud, asimismo, produce un impacto positivo en la conducción de los equipos de trabajo, en esa perspectiva, al estudiar el liderazgo en el sector salud se ha de interiorizar que este componente se ha tornado en un pilar primordial para gestionar convenientemente la salud pública.

Al asociar los hallazgos del estudio con los resultados descubiertos por distintos estudiosos, considerados dentro de los estudios previos, se hallaron coincidencias con el trabajo de Villacrés y López (2017) quienes examinaron el tipo de liderazgo que suscita mayor ascendencia en el ambiente laboral, hallaron que el 75% de trabajadores consideraron al liderato predominante es el orientativo, además, el clima organizacional percibido es admisible; concluyendo a que la forma de liderazgo es influenciada directamente en el ambiente laboral.

Hallazgos similares se registraron en el estudio de Cajja (2021), quien al investigar lo referente al liderazgo y el ambiente laboral en una muestra de trabajadores asistenciales; sus resultados indican que el 71% de trabajadores tiene punto de vista "neutral" ante el liderazgo, es decir, que lo evalúan de nivel medio, ni bueno, ni malo. De igual manera, se coincide con los resultados alcanzados por Castillo et al. (2019) donde, al establecer la relación respecto a las variables seleccionadas, desde la perspectiva de los trabajadores de una red de salud, quienes cualificaron al liderazgo de nivel medio. Por su parte, Zevallos (2018) al investigar cómo repercute el liderazgo dentro del clima organizacional en los enfermeros halló que los encuestados mayoritariamente perciben un liderazgo de nivel regular, predominando en los jefes de enfermería el estilo de instruir y apoyar.

Asimismo, comparando los resultados concernientes a la variable clima organizacional, se hallaron similitudes con el estudio de Juárez (2018) en su estudio donde recogió la opinión de los profesionales asistenciales de un hospital, encontrando que el clima organizacional fue evaluado de nivel medio por el 100% de encuestados, además, confirma que un buen clima organizacional está directamente asociado al liderazgo y a la motivación laboral. Hallazgos parecidos obtuvo Ramírez et al. (2018) quien igualmente buscó establecer el estado del C. O. de un centro hospitalario; encontraron que para el 60% de encuestados el C. O. es satisfactorio, en tal razón, se requiere optimizarlo para conseguir un ambiente laboral que responda a las expectativas y logre satisfacer necesidades y exigencias de los miembros de la institución.

Teniendo en cuenta que la investigación también reportó información estadística sobre la relación entre las variables, buscando comparar con hallazgos derivados por otros investigadores, se halló coincidencias con Angarita et al. (2021) quienes al estudiar las dos variables indicadas, obtuvo como coeficiente de correlación el valor = a 0,562, con el cual se indica que coexiste correlación positiva y moderada entre las categorías investigadas, concluyendo que el liderazgo influye en el ambiente laboral. Resultados semejantes obtuvo Castillo et al. (2019) pues encontró que el liderazgo es de nivel medio, mientras que al clima organizacional lo calificaron en el nivel “por mejorar”, además, al calcular el Rho de Spearman alcanzó el valor = a 0,644, en tal razón, logró aceptar la hipótesis inicialmente planteada, determinando así una conexión positiva entre estas dos variables. Por su parte, al abordar la misma temática, Valdez (2018) encontró que el valor de la correlación aplicando el coeficiente Tau-b de Kendal fue = a 0,853, resultado que le permitió aceptar la hipótesis de investigación; llegando a concluir a que a un liderazgo transformacional le compete un ambiente organizacional regular según el personal de salud encuestado. En otro contexto, en el estudio de Paredes (2018) se analizó el liderazgo institucional, siendo evaluado de nivel regular, igualmente, en cuanto al clima laboral, el 67% lo considera también de regular nivel, además, en relación a la confirmación de la hipótesis el cálculo “del coeficiente de correlación” asumió el valor de 0,716; por tanto, hay correlación positiva y alta entre L y C.O.

Si bien la mayoría de investigaciones guardan coincidencias saltantes con los resultados alcanzados en el estudio, sin embargo, no hubieron coincidencias totales con los hallazgos de Cajja (2021), encontró que el 71% de trabajadores investigados tiene punto de vista “neutral” ante el liderazgo, en tanto, el 87% está de acuerdo con el clima laboral existente en el centro hospitalario seleccionado, asimismo, encontró una relación baja entre liderazgo y ambiente laboral (0,270), por ello, concluye que los resultados del liderazgo se muestran independientes al clima organizacional, es decir, esta variable no depende únicamente del liderazgo.

En términos generales, al concluir el trabajo de investigación surgen algunas ideas en referencia a su ejecución práctica y sustento teórico; se presentaron ciertas limitantes relacionadas con el recojo de la información puesto que se abarcó una muestra a nivel de Microred, sin embargo, se logró superar acudiendo a medios de comunicación alternativos obteniéndose información vía virtual y por correspondencia a través de emisarios, otra limitación fue que a nivel local no se hallaron estudios que pudieran ser considerados como antecedentes, se superó incluyendo mayor número de estudios previos realizados en otros contextos. De otro lado, el proceso investigativo permitió confirmar las teorías sobre liderazgo y clima organizacional, encontrándose que los diversos planteamientos teóricos fueron aplicables al análisis de las variables dentro del entorno específico de la Microred de salud de Querocotillo – Cajamarca.

Finalmente, la investigación ha dado lugar al surgimiento de nuevas aristas de investigación, pudiendo en el futuro encaminar un estudio de carácter aplicado con diseño experimental con el cual sea posible optimizar tanto el ejercicio del liderazgo como las particularidades del C. O. en entidades del sector salud, ámbito vulnerable en las actuales condiciones sanitarias que vive nuestro país y el mundo.

VI. CONCLUSIONES

1. Concerniente al objetivo general, se comprobó la existencia de correlación significativa, además, positiva alta entre el liderazgo y el clima organizacional, el Rho de Spearman fue = 0,712, por tanto, se aceptó H_i ; en conclusión, si mejora el liderazgo, también mejorará el clima organizacional en la Microred de Salud de Querocotillo – Cajamarca.
2. En relación al primer objetivo específico, se reconoció que el nivel de liderazgo en la Microred seleccionada, para la mayoría de trabajadores (49,4%) es de nivel medio; se concluye que hace falta introducir mejoras en la dirección, estrategias y metas institucionales.
3. Con referencia al segundo objetivo específico, se identificó que el nivel de clima organizacional en la Microred seleccionada, para la mayoría de trabajadores (50,6%) igualmente, es de nivel medio; se concluye que urge mejorar la estructura orgánica, la capacidad para asumir los desafíos, para el cumplimiento de las responsabilidades y las relaciones laborales y personales que se desarrollan en el ámbito de la institución de salud.
4. En relación al tercer objetivo específico, se halló que, entre la dirección y el clima organizacional, en la Microred seleccionada, existe relación positiva (0,683) consecuentemente, se aceptó la hipótesis de investigación H_i .
5. En relación al cuarto objetivo específico, se halló que, entre la estrategia y el clima organizacional, en la Microred seleccionada, existe relación positiva (0,712) en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (H_i).
6. En relación al quinto objetivo específico, se halló que, entre las metas y el clima organizacional, en la Microred seleccionada, existe relación positiva (0,648) en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (H_i).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las autoridades de la Microred de Salud de Querocotillo – Cajamarca, insertar dentro de sus planes operativos eventos de capacitación sobre liderazgo a efecto de que el personal de salud, fortalezca esta capacidad importante para el funcionamiento institucional.
2. Se recomienda que las autoridades de la Microred de Salud de Querocotillo – Cajamarca, implementar estrategias adecuadas para el establecimiento de un clima organizacional favorable, de manera participativa y democrática.
3. A todos los integrantes de las entidades de salud integrantes de la Microred de Salud de Querocotillo – Cajamarca, no perder de vista la trascendencia de ampliar su capacidad de liderazgo y laborar en un adecuado clima organizacional, pues está demostrado que entre ambas variables hay una interinfluencia.
4. A los futuros investigadores interesados en estudiar tanto el liderazgo como el clima organizacional en el sector salud, recomiendo emprender nuevas investigaciones que proporcionen mayor información sobre las variables, con miras a su mejora.

REFERENCIAS

- Aarons, G. A., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., Finn, N. K. & Beidas, R. S. (2016). The Humble Leader: Association of Discrepancies in Leader and Follower Ratings of Implementation Leadership with Organizational Climate in Mental Health. Published Online:3 Oct 2016. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201600062>
- Angarita, E., Jiménez, L., y Manzano, O. (2021). El papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional, elemento de desarrollo en el sector solidario. *Revista Dictamen Libre*, (28). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.729473>Dictamen Libre, pp. 73-89| Edición No. 28 | Enero - Julio 2021 | Universidad Libre | Barranquilla, Colombia | ISSN: 0124-0099
- Asmaa, A., Azza, A., Zaineb, A.E. (2019). Relationship between the leadership behaviors, organizational climate, and innovative work behavior among nurses. *Magazine American Journal of Nursing Research*, 2019, Vol. 7, No. 5, 870-878. DOI:10.12691/ajnr-7-5-20
- Cajja, R. M. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo] Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63820/Cajja_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernando, J. V., Reyes, C. E. y Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública* 45 (2) 15 Jul 2019 Apr-Jun 2019
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/noticias/2395-concytec-publica-la-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyectos-de-investigacion-y-desarrollo>
- Duran, I. M., Gallegos, M. E. y Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*. Vol. 40 (Nº 40) Año 2019. Pág. 3 <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>

- Flores, N. (2018). *El liderazgo. Definición, objetivos, estilos, funciones y técnicas*.
<https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo/>
- García, M., Salas, L. y Gaviria, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las Pymes. *Revista AD-minister* no.31 Medellín July/Dec. 2017
<https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.2>
- González, J. V., Paredes, M. A., López, R., Paredes, V y Paredes, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*. vol. 42, núm. 95, pp. 241-252, 2018 - Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
<https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- Hernández, N. S. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización*. [Trabajo de investigación en especialización. Universidad de América – Colombia]
repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7271/1/462825-2019-I-GTH.pdf
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hoang, G., Wilson, E., Lockstone, L. (2020). Leaders influencing innovation: a qualitative study exploring the role of leadership and organizational climate in Vietnamese tourism SMEs. *Magazine Employee Relations*, Vol. 43 No. 2, pp. 416-437. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0279>
- Iglesias, A. L., Torres, J. M. y Sánchez, J. R. (2020). Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales. *Revista de Enfermería. UFSM - REUFSM Santa María*, RS, v. 10, e79, p. 1-23, 2020 DOI: 10.5902/2179769247240
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2018;44(4):97-111.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2018/csp184i.pdf>
- Kohan, N. A., Safari, A. & Teimouri, H. (2018). Friendship, transformational leadership and organizational climate. Article. *Magazine Human Systems Management*, vol. 37, no. 3, pp. 319-331, 2018. DOI: 10.3233/HSM-17129

- Lescano, R. M. (2021). Liderazgo resonante e inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, 2021. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo] Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74332>
- Li-Mei, H., Yuch-Shian, D & De-Chih, L. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *Magazine International Journal of Business and Society*, Vol. 19 No.1, 2018, 103-116. <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper8.pdf>
- Loaiza, E. M. de L., Salazar, P. M., Espinoza, L. R. y Lozano, M. de J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. Vol. 3 núm.1, enero, ISSN: 2588-073X, 2019, pp. 3-25. URL: <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354>
- Martínez, E., Hernández, T. J., Torres, D., García, M. del R., y Montaña, O. (2018). La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 5(1), 76-90. <https://doi.org/10.22579/23463910.15>
- Massoud, M., Weiming, M., Wing-Keung, W. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Revista Sustainability* 2019, 11(1), 125; <https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Moreno, A. I. y Urrego, Y. p. (2021). *Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la literatura publicada desde 2000 hasta 2020*. [Tesis de licenciatura – Universidad de Antioquía – Colombia] https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19025/10/MorenoAna_2021_RelacionLiderazgoClima.pdf
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W. & Wong, W. (2019). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. Article. *Sustainability* 2019, 11(1), 125; <https://doi.org/10.3390/su11010125>

- Ñaupas, P. H., Mejía, M., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. 3era Ed. Lima: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Orellana, P. (2019). *Liderazgo*.
<https://economipedia.com/definiciones/liderazgo.html>
- Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G y Durán, S. E. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*. Vol. 41 (29) 2020 • Art. 30.
<http://ww.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>
- Paredes, S. K. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2018*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo – Lima]
- Pérez, I. (2022). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en un hospital de Chota, 2021*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo – Lima]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81644/Perez_P-I-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Pingping, W., Yinrui, D., Xiaowei, L., Yuan, D. & Runkai, J. (2019). Latent classes of principals' transformational leadership and the organizational climate of kindergartens. *Magazine Front. Psychol.*, 10 September 2019.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02015>
- Piscoya, J.A. (2018). Principios éticos en la investigación biomédica *Revista Sociedad Peruana de Medicina Interna*. 2018;31(4):159-164.
<https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/SPMI%202018-4%20159-164.pdf>
- Ramírez, L. F., Andres, S., Duque, N., Acosta, M. M. y Acosta, O. E. (2018). *Clima organizacional en el Hospital Octavio Olivares, Municipio de Puerto Nare, Antioquia*. [Tesis de licenciatura. Universidad Católica de Manizales – Antioquia – Colombia]
<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2193/1/Luz%20Helena%20Ramirez%20Naranjo.pdf>
- Soto, L. E., Ugalde, J. W. y Allauca, M. (2020). La importancia de la decisión gerencial para generar un clima organizacional óptimo en una empresa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, Vol. 6, núm. 4, octubre-diciembre

- Tebogo, R.S. (2018). The mediating effect of organizational climate on the relationship between leadership styles and their components on innovative behaviour. Article. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1177/2393957517747313>
- Tebogo, G. (2018). Towards a comprehensive model on the relationship between leadership styles, organisational climate, innovation and organisational performance. Article. *International Journal of Innovation Management* Vol. 22, No. 02, 1850021 (2018). <https://doi.org/10.1142/S1363919618500214>
- Tze-Ngai, L., Boyol, H. F. & Chung-pong, P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resource Management*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JCHRM-09-2017-0022/full/html>
- Universia. (2020). *Qué es el liderazgo: teorías, tipos y características*. <https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/que-liderazgo-teorias-tipos-caracteristicas-1164005.html>
- Valdez, R. del P. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro Ayacucho. 2018*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo – Trujillo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29240/valdez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villacrés, V. y López, H. (2017). Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral caso: área de cajas de las agencias de Quito de una entidad financiera. *Revista Academia. Economía y Negocios*. https://www.academia.edu/49061594/Incidencia_del_tipo_de_liderazgo_en_el_clima_laboral_Caso_%C3%A1rea_de_cajas_de_las_agencias_de_Quito_de_una_entidad_financiera?auto=citations&from=cover_page
- Williams, N. J., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Marcus, S. C. & Beides, R. S. (2018). Linking molar organizational climate and strategic implementation

climate to clinicians' use of evidence-based psychotherapy techniques: cross-sectional and lagged analyses from a 2-year observational study. *Magazine Implementation Science*. volume 13, Article number: 85 (2018). <https://implementationscience.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13012-018-0781-2>

Zeta, L., Benites, C. D., Jiménez, R. y Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*, 16(76), 113-122. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462/1448>

Zevallos, M. A. R. (2018). *Estilo de liderazgo situacional y clima organizacional en el personal de enfermería Hospital III Yanahuara – EsSalud Arequipa – 2016*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5497>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia de la investigación

Título: “Liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022”

Preguntas de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología de la Investigación	
Pregunta general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo? Cajamarca, 2022?	Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	Hipótesis general: Existe relación positiva entre el liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	V1: Liderazgo	Dirección	Capacidad para influir en el grupo	Tipo de Investigación: Básica - cuantitativa Diseño de investigación: No experimental, transversal y correlacional no causal. Población y muestra Población: 79 trabajadores Muestra: 79 trabajadores Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Dos cuestionarios	
					Estrategia		Capacidad para gestionar los procesos institucionales
Metas	Capacidad para conducir al grupo al logro de los objetivos institucionales						
	Capacidad para concretizar la visión institucional						
Preguntas específicas: PE1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo existente en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo? Cajamarca, 2022?	Objetivos Específicos: OE1: Identificar el nivel de liderazgo en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	Hipótesis específicas: HE1: Es medianamente adecuado el liderazgo en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022		V2: Clima organizacional	Estructura		Motivación para buscar la mejora continua
							Suma de esfuerzos para disminuir riesgos
PE2: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional existente en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo? Cajamarca, 2022?	OE2: Identificar el nivel de clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	HE2: Es medianamente favorable el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	V2: Clima organizacional	Desafíos	Estado del ordenamiento organizacional		
					Gestión de los recursos institucionales		
PE3: ¿Qué relación existe entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo? Cajamarca, 2022?	OE3: Establecer la relación entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	HE3: Existe relación positiva entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	V2: Clima organizacional	Responsabilidades	Adopción de retos para superar debilidades		
					Adopción de retos para el desarrollo institucional		
PE3: ¿Qué relación existe entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo? Cajamarca, 2022?	OE3: Establecer la relación entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	HE3: Existe relación positiva entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	V2: Clima organizacional	Relaciones	Identidad y compromiso con la organización		
					Participación en la toma de decisiones		
PE3: ¿Qué relación existe entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo? Cajamarca, 2022?	OE3: Establecer la relación entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	HE3: Existe relación positiva entre la dirección y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	V2: Clima organizacional	Relaciones	Nivel de relaciones interpersonales		

PE4: ¿Qué relación existe entre la estrategia y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo? Cajamarca, 2022?	OE4: Establecer la relación entre la estrategia y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	HE4: Existe relación positiva entre la estrategia y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022			Práctica de habilidades sociales	
PE5: ¿Qué relación existe entre las metas y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo? Cajamarca, 2022?	OE5: Establecer la relación entre las metas y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022	HE5: Existe relación positiva entre las metas y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Liderazgo	Constituye un proceso en el que intervienen una persona o grupo de personas que influyen sobre otras, a fin de lograr el cumplimiento de objetivos y metas comunes, de igual modo para motivar y ayudar a que sus compañeros laboren con interés y entusiasmo construyendo un ambiente favorable en la organización (Castillo et al., 2019)	Proceso que se evaluará desde la percepción de los trabajadores de la Microred Querocotillo, utilizando el test de liderazgo de Kurt Lewin, adaptado por Cajja (2021), se consideró sus 3 dimensiones: Dirección, estrategia y metas	Dirección	Capacidad para influir en el grupo	Ordinal: Adecuado Medianamente adecuado Inadecuado
				Capacidad para gestionar los procesos institucionales	
			Estrategia	Capacidad para conducir al grupo al logro de los objetivos institucionales	
				Capacidad para concretizar la visión institucional	
			Metas	Motivación para buscar la mejora continua	
				Suma de esfuerzos para disminuir riesgos	
V2: Clima organizacional	En conjunto, son las percepciones que posee el personal respecto al lugar donde labora, de las relaciones interpersonales a nivel institucional, la toma de decisiones, la comunicación interna informal, etc., en tal razón, su apreciación resulta clave a fin de contribuir a que la organización alcance el éxito esperado (Juárez, 2018)	Proceso que se evaluará desde la percepción de los trabajadores de la Microred Querocotillo, utilizando el Cuestionario de Litwin & Stringeel, adaptado por Cajja (2021), se consideró sus 4 dimensiones: Estructura, desafíos, responsabilidades y relaciones	Estructura	Estado del ordenamiento organizacional	Ordinal: Favorable Medianamente favorable Desfavorable
				Gestión de los recursos institucionales	
			Desafíos	Adopción de retos para superar debilidades	
				Adopción de retos para el desarrollo institucional	
			Responsabilidades	Identidad y compromiso con la organización	
				Participación en la toma de decisiones	
			Relaciones	Nivel de relaciones interpersonales	
				Práctica de habilidades sociales	

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

CARTA DE AUTORIZACION

LA QUE SUSCRIBE:
KATHERINE NOEMI BONILLA QUEVEDO.
JEFE MICRORED QUEROCOTILLO.

Por medio de la presente expreso mi autorización por fines académicos, para que en la Microred Querocotillo-DISA CUTERVO, se efectuara estudios de investigación “TESIS” se brindaran las facilidades de acceso a información y su posterior publicación de los resultados, en los portales educativo y Universitarios de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo.

Cuyos estudios tienen las siguientes características:

NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACION:

**LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA MICRORED DE SALUD DEL
DISTRITO DE QUEROCOTILLO. CAJAMARCA, 2022.**

AUTOR:

Jara Cubas Carmen Rosa.

LINEA DE INVESTIGACION:

Dirección de los Servicios de la Salud

Se expide el presente, a solicitud del interesado para los fines que viere conveniente.

atentamente


Katherine Noemi Bonilla Quevedo
COSETRA
Jefe Microred
GOR N° 18376
MICRO RED QUEROCOTILLO

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

TEST DE LIDERAZGO

Estimado (a) Trabajador (a): El presente cuestionario cuyos fines son netamente académicos tiene por finalidad identificar el nivel de liderazgo en los establecimientos de salud de la Micro red Querocotillo. Sus respuestas resultarán valiosas para la investigación emprendida. El cuestionario es anónimo, en tal razón, le agradeceré exprese sus opiniones objetivas y sinceras.

INSTRUCCIONES:

Lea con detenimiento cada ítem, a continuación, marque con una (X) la alternativa que vaya acorde con su opinión, para ello tenga en cuenta la siguiente escala valorativa:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEM	1	2	3	4	5
1. En su centro de salud es evidente el interés por conocer bien al personal y establecer vínculo estrecho entre todos					
2. En su centro de salud hay mucho interés porque el personal utilice los mejores métodos para optimizar los resultados					
3. El personal directivo del centro de salud prefiere liderar en la institución "predicando con el ejemplo"					
4. En su centro de salud se recibe apoyo para superar las dificultades que se presentan					
5. En su centro de salud se gestiona las reuniones de trabajo para promover la participación más eficaz					
6. En su centro de trabajo se mantiene una comunicación sincera con todo el personal					
7. En su centro de salud se recompensa al personal o equipo que realiza bien su trabajo					
8. En la institución se realiza reuniones con todo el personal para tomar decisiones importantes a favor de la institución					
9. En la institución se da a conocer sobre los objetivos y lineamientos políticos de la institución					
10. En la institución se impulsa el logro de los objetivos instituciones asociándolos a las expectativas del personal					
11. El personal directivo escucha, respeta y considera las opiniones del personal encauzándolas al logro de los objetivos institucionales					
12. En la institución se gestiona convenientemente el compromiso de todo el personal					
13. En la institución se promueve la construcción de una visión estimulante del futuro institucional.					
14. En la institución se aprovecha toda reunión para "vender" la visión institucional					
15. En la institución se promueve la participación conjunta para asumir compromisos con la visión institucional					
16. En la institución se organiza eventos de capacitación y actualización para todo el personal					
17. En la institución se crea una atmósfera de trabajo cálida y basada en el trabajo cooperativo					
18. En la institución se promueve la autoevaluación institucional para mejorar la calidad del servicio.					
19. El personal directivo de la entidad está presto a escuchar las recomendaciones para prevenir riesgos					
20. En la institución hay interés del personal en lo que se debe hacer para disminuir riesgos y alcanzar el éxito					
21. En la institución todo el personal colabora directamente en acciones para disminuir riesgos					

Fuente: Modificado del test de liderazgo de Kurt Lewin

Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo

Nombre: Test de Liderazgo
 Autor: Kurt Lewin (1969)
 Adaptado por: Cajja (2021) y modificado por la investigadora: Br. Carmen Rosa Jara Cubas (2022)
 Lugar: Chiclayo, Perú
 Objetivo: Identificar el nivel de liderazgo en una Microred de salud
 Tiempo: 15-20 minutos
 Margen de error: 0.05

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Dimensión 1: Dirección	Capacidad para dirigir al grupo	1,2,3,4	Totalmente en desacuerdo = 1	Niveles: 1-Bajo: 01 – 36 2-Medio: 37 - 70 3-Alto: 71 - 105
	Capacidad para gestionar los procesos institucionales	5,6,7,8		
Dimensión 2: Estrategia	Capacidad para conducir al grupo al logro de los objetivos institucionales	9,10,11,12	En desacuerdo = 2	
	Capacidad para concretizar la visión institucional	13,14,15	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4	
Dimensión 3: Metas	Motivación para buscar la mejora continua	16,17,18	Totalmente de acuerdo = 5	
	Suma de esfuerzos para disminuir riesgos	19,20,21		

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) Trabajador (a): El presente cuestionario cuyos fines son netamente académicos tiene por finalidad identificar el nivel de clima organizacional en los establecimientos de salud de la Micro red Querocotillo. Sus respuestas resultarán valiosas para la investigación emprendida. El cuestionario es anónimo, en tal razón, le agradeceré exprese sus opiniones objetivas y sinceras.

INSTRUCCIONES:

Lea con detenimiento cada ítem, a continuación, marque con una (X) la alternativa que vaya acorde con su opinión, para ello tenga en cuenta la siguiente escala valorativa:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. En la institución el personal cumple su trabajo en función a la estructura organizativa y planes establecidos.					
2. La estructura organizativa toma en cuenta que el personal ocupe cargos cumpliendo los requisitos exigidos					
3. En la institución existe adecuado sistema para el monitoreo y control de las actividades.					
4. Considero que en la entidad existe gestión adecuada y transparente de los recursos.					
5. En la institución se dispone de equipamiento y recursos tecnológicos que facilita el trabajo.					
6. En la institución tenemos definidas las metas en nuestro desempeño y así superar inconvenientes					
7. En la institución periódicamente se realizan jornadas de evaluación para detectar debilidades y superarlas					
8. En la institución únicamente los directivos adoptan acuerdos para superar las debilidades existentes					
9. En la institución todo el personal es consciente de los retos para el desarrollo institucional					
10. El personal de la institución tiene conciencia de que con su trabajo contribuirá con el desarrollo institucional					
11. En la institución el personal nos identificamos con la problemática que se presenta					
12. Me siento a gusto trabajando en esta institución					
13. Cuando la institución requiere de mi apoyo, me ofrezco sin dudar					
14. En la institución existe suficiente comunicación para participar en la toma de decisiones.					
15. Me complace que en la institución me toman en cuenta para adoptar decisiones					
16. Cuando se suscita algún inconveniente en la institución, todo el personal participa en la toma de decisiones					
17. Procuero llevarme bien con todos mis compañeros de trabajo					
18. El personal directivo mantiene buenas relaciones sociales con todos los trabajadores					
19. Cuando se presenta algún conflicto entre trabajadores, se solucionan a través del diálogo					
20. Procuero asumir actitud empática con mis compañeros de trabajo					
21. Entre trabajadores establecemos comunicación asertiva para evitar conflictos					
22. A algunos directivos y trabajadores les hace falta mayor tolerancia					

Fuente: Cuestionario de Litwin & Stringeel, adaptado por Cajja (2021) modificado por la investigadora (2022)

Ficha técnica del instrumento para medir el clima organizacional

Nombre:	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor:	Litwin & Stringeel (1968)
Adaptado por:	Cajja (2021) y modificado por la investigadora: Br. Carmen Rosa Jara Cubas (2022)
Lugar:	Chiclayo, Perú
Objetivo:	Identificar el nivel de clima organizacional en una Microred de salud
Tiempo:	15-20 minutos
Margen de error:	0.05

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Dimensión 1: Estructura	Estado del ordenamiento organizacional	1,2,3	Escala: ordinal Nivel: politómica Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Niveles: 1-Bajo: 01 – 37 2-Medio: 38 – 75 3-Alto: 76 - 110
	Gestión de los recursos institucionales	4,5		
Dimensión 2: Desafíos	Adopción de retos para superar debilidades	6,7,8		
	Adopción de retos para el desarrollo institucional	9,10		
Dimensión 3: Responsabilidades	Identidad y compromiso con la organización	11,12,13		
	Participación en la toma de decisiones	14,15,16		
Dimensión 4: Relaciones	Nivel de relaciones interpersonales	17,18,19		
	Práctica de habilidades sociales	20,21,22		

Anexo 3: Validación a juicio de expertos

Experto: 01



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Clyde Cowan Muñoz Vargas.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría "Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo", en la sede Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "**Liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de salud y/o investigación social.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;

Carmen Rosa Jara Cubas

DNI:75161508

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dirección								
1	En su centro de salud es evidente el interés por conocer bien al personal y establecer vínculo estrecho entre todos	/		/		/		
2	En su centro de salud hay mucho interés porque el personal utilice los mejores métodos para optimizar los resultados	/		/		/		
3	El personal directivo del centro de salud prefiere liderar en la institución "predicando con el ejemplo"	/		/		/		
4	En su centro de salud se recibe apoyo para superar las dificultades que se presentan	/		/		/		
5	En su centro de salud se gestiona las reuniones de trabajo para promover la participación más eficaz	/		/		/		
6	En su centro de trabajo se mantiene una comunicación sincera con todo el personal	/		/		/		
7	En su centro de salud se recompensa al personal o equipo que realiza bien su trabajo	/		/		/		
8	En la institución se realiza reuniones con todo el personal para tomar decisiones importantes a favor de la institución	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Estrategia								
9	En la institución se da a conocer sobre los objetivos y lineamientos políticos de la institución	/		/		/		
10	En la institución se impulsa el logro de los objetivos instituciones asociándolos a las expectativas del personal	/		/		/		
11	El personal directivo escucha, respeta y considera las opiniones del personal encauzándolas al logro de los objetivos institucionales	/		/		/		
12	En la institución se gestiona convenientemente el compromiso de todo el personal	/		/		/		
13	En la institución se promueve la construcción de una visión estimulante del futuro institucional	/		/		/		
14	En la institución se aprovecha toda reunión para "vender" la visión institucional	/		/		/		
15	En la institución se promueve la participación conjunta para asumir compromisos con la visión institucional	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Metas								
16	En la institución se organiza eventos de capacitación y actualización para todo el personal	/		/		/		
17	En la institución se crea una atmósfera de trabajo cálida y basada en el trabajo cooperativo	/		/		/		
18	En la institución se promueve la autoevaluación institucional para mejorar la calidad del servicio.	/		/		/		
19	El personal directivo de la entidad está presto a escuchar las recomendaciones para prevenir riesgos	/		/		/		
20	En la institución hay interés del personal en lo que se debe hacer para disminuir riesgos y alcanzar el éxito	/		/		/		
21	En la institución todo el personal colabora directamente en acciones para disminuir riesgos	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: *Cyde Caron Muñoz Vargas* DNI: *42458902*

Especialidad del validador: *Magister en Gestión Pública*

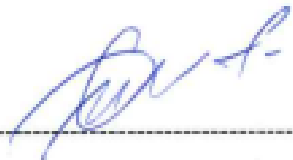
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... *21*, de *octubre* del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura								
1	En la institución el personal cumple su trabajo en función a la estructura organizativa y planes establecidos.	/		/		/		
2	La estructura organizativa toma en cuenta que el personal ocupe cargos cumpliendo los requisitos exigidos	/		/		/		
3	En la institución existe adecuado sistema para el monitoreo y control de las actividades.	/		/		/		
4	Considero que en la entidad existe gestión adecuada y transparente de los recursos.	/		/		/		
5	En la institución se dispone de equipamiento y recursos tecnológicos que facilita el trabajo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Desafíos								
6	En la institución tenemos definidas las metas en nuestro desempeño y así superar inconvenientes	/		/		/		
7	En la institución periódicamente se realizan jornadas de evaluación para detectar debilidades y superarlas	/		/		/		
8	En la institución únicamente los directivos adoptan acuerdos para superar las debilidades existentes	/		/		/		
9	En la institución todo el personal es consciente de los retos para el desarrollo institucional	/		/		/		
10	El personal de la institución tiene conciencia de que con su trabajo contribuirá con el desarrollo institucional	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidades								
11	En la institución el personal nos identificamos con la problemática que se presenta	/		/		/		
12	Me siento a gusto trabajando en esta institución	/		/		/		
13	Cuando la institución requiere de mi apoyo, me ofrezco sin dudarlo	/		/		/		
14	En la institución existe suficiente comunicación para participar en la toma de decisiones.	/		/		/		
15	Me complace que en la institución me toman en cuenta para adoptar decisiones	/		/		/		
16	Cuando se suscita algún inconveniente en la institución, todo el personal participa en la toma de decisiones	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Relaciones								
17	Procuró llevarme bien con todos mis compañeros de trabajo	/		/		/		
18	El personal directivo mantiene buenas relaciones sociales con todos los trabajadores	/		/		/		
19	Cuando se presenta algún conflicto entre trabajadores, se solucionan a través del diálogo	/		/		/		
20	Procuró asumir actitud empática con mis compañeros de trabajo	/		/		/		
21	Entre trabajadores establecemos comunicación asertiva para evitar conflictos	/		/		/		
22	A algunos directivos y trabajadores les hace falta mayor tolerancia	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: *Clyde Cavan Muñoz Vargas* DNI: *42458902*

Especialidad del validador: *Magister en Gestión Pública*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... *21* de *octubre* del 2022.



Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MUÑOZ VARGAS, CLYDE COWAN DNI 42458902	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 11/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <i>PERU</i>
MUÑOZ VARGAS, CLYDE COWAN DNI 42458902	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 16/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <i>PERU</i>
MUÑOZ VARGAS, CLYDE COWAN DNI 42458902	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/05/2013 Fecha egreso: 30/08/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Experto:02



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Wilfredo Amado Cáceres .

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría "Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo", en la sede Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "**Liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo, Cajamarca, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de salud y/o investigación social.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;

Carmen Rosa Jara Cubas

DNI:75161508

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dirección								
1	En su centro de salud es evidente el interés por conocer bien al personal y establecer vínculo estrecho entre todos	/		/		/		
2	En su centro de salud hay mucho interés porque el personal utilice los mejores métodos para optimizar los resultados	/		/		/		
3	El personal directivo del centro de salud prefiere liderar en la institución "predicando con el ejemplo"	/		/		/		
4	En su centro de salud se recibe apoyo para superar las dificultades que se presentan	/		/		/		
5	En su centro de salud se gestiona las reuniones de trabajo para promover la participación más eficaz	/		/		/		
6	En su centro de trabajo se mantiene una comunicación sincera con todo el personal	/		/		/		
7	En su centro de salud se recompensa al personal o equipo que realiza bien su trabajo	/		/		/		
8	En la institución se realiza reuniones con todo el personal para tomar decisiones importantes a favor de la institución	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Estrategia								
9	En la institución se da a conocer sobre los objetivos y lineamientos políticos de la institución	/		/		/		
10	En la institución se impulsa el logro de los objetivos instituciones asociándolos a las expectativas del personal	/		/		/		
11	El personal directivo escucha, respeta y considera las opiniones del personal encauzándolas al logro de los objetivos institucionales	/		/		/		
12	En la institución se gestiona convenientemente el compromiso de todo el personal	/		/		/		
13	En la institución se promueve la construcción de una visión estimulante del futuro institucional.	/		/		/		
14	En la institución se aprovecha toda reunión para "vender" la visión institucional	/		/		/		
15	En la institución se promueve la participación conjunta para asumir compromisos con la visión institucional	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Metas								
16	En la institución se organiza eventos de capacitación y actualización para todo el personal	/		/		/		
17	En la institución se crea una atmósfera de trabajo cálida y basada en el trabajo cooperativo	/		/		/		
18	En la institución se promueve la autoevaluación institucional para mejorar la calidad del servicio.	/		/		/		
19	El personal directivo de la entidad está presto a escuchar las recomendaciones para prevenir riesgos	/		/		/		
20	En la institución hay interés del personal en lo que se debe hacer para disminuir riesgos y alcanzar el éxito	/		/		/		
21	En la institución todo el personal colabora directamente en acciones para disminuir riesgos	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Wilfredo Amaro CáceresDNI: 41983973

Especialidad del validador:Magister en Salud Pública.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....04....., de noviembre..... del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura								
1	En la institución el personal cumple su trabajo en función a la estructura organizativa y planes establecidos.	✓		✓		✓		
2	La estructura organizativa toma en cuenta que el personal ocupe cargos cumpliendo los requisitos exigidos	✓		✓		✓		
3	En la institución existe adecuado sistema para el monitoreo y control de las actividades.	✓		✓		✓		
4	Considero que en la entidad existe gestión adecuada y transparente de los recursos.	✓		✓		✓		
5	En la institución se dispone de equipamiento y recursos tecnológicos que facilita el trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desafíos								
6	En la institución tenemos definidas las metas en nuestro desempeño y así superar inconvenientes	✓		✓		✓		
7	En la institución periódicamente se realizan jornadas de evaluación para detectar debilidades y superarlas	✓		✓		✓		
8	En la institución únicamente los directivos adoptan acuerdos para superar las debilidades existentes	✓		✓		✓		
9	En la institución todo el personal es consciente de los retos para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
10	El personal de la institución tiene conciencia de que con su trabajo contribuirá con el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidades								
11	En la institución el personal nos identificamos con la problemática que se presenta	✓		✓		✓		
12	Me siento a gusto trabajando en esta institución	✓		✓		✓		
13	Cuando la institución requiere de mi apoyo, me ofrezco sin dudar	✓		✓		✓		
14	En la institución existe suficiente comunicación para participar en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
15	Me complace que en la institución me toman en cuenta para adoptar decisiones	✓		✓		✓		
16	Cuando se suscita algún inconveniente en la institución, todo el personal participa en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Relaciones								
17	Procuró llevarme bien con todos mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	El personal directivo mantiene buenas relaciones sociales con todos los trabajadores	✓		✓		✓		
19	Cuando se presenta algún conflicto entre trabajadores, se solucionan a través del diálogo	✓		✓		✓		
20	Procuró asumir actitud empática con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
21	Entre trabajadores establecemos comunicación asertiva para evitar conflictos	✓		✓		✓		
22	A algunos directivos y trabajadores les hace falta mayor tolerancia	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Wilfredo Amado Cáceres DNI: 41923973

Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

04, de Noviembre, del 2022.



Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AMARO CACERES, WILFREDO DNI 41983973	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
AMARO CACERES, WILFREDO DNI 41983973	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 21/02/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
AMARO CACERES, WILFREDO DNI 41983973	MAESTRO EN CIENCIAS MENCION SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 04/09/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>

Experto:03



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)Srta: Mg. Zoila Roxana Pineda Castillo.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría "Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo", en la sede Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "**Liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de salud y/o investigación social.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;

Carmen Rosa Jara Cubas

DNI:75161508

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Dirección								
1	En su centro de salud es evidente el interés por conocer bien al personal y establecer vínculos afectivos entre todos.	/		/		/		
2	En su centro de salud hay mucho interés porque el personal utilice los mejores métodos para optimizar los resultados.	/		/		/		
3	El personal directivo del centro de salud profiere liderar en la institución "liderando con el ejemplo".	/		/		/		
4	En su centro de salud se recibe apoyo para superar las dificultades que se presentan.	/		/		/		
5	En su centro de salud se gestiona las reuniones de trabajo para promover la participación más activa.	/		/		/		
6	En su centro de trabajo se mantiene una comunicación sincera con todo el personal.	/		/		/		
7	En su centro de salud se recompensa al personal o equipo que realiza bien su trabajo.	/		/		/		
8	En la institución se realiza reuniones con todo el personal para tomar decisiones importantes a favor de la institución.	/		/		/		
DIMENSION 2: Estrategia								
9	En la institución se da a conocer sobre los objetivos y lineamientos políticos de la institución.	/		/		/		
10	En la institución se impulsa el logro de los objetivos institucionales acordados a las expectativas del personal.	/		/		/		
11	El personal directivo escuchó, respeta y considera las opiniones del personal acerca del logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
12	En la institución se gestiona convenientemente el desempeño de todo el personal.	/		/		/		
13	En la institución se promueve la construcción de una visión escalar del futuro institucional.	/		/		/		
14	En la institución se aprovecha toda reunión para "verdear" la visión institucional.	/		/		/		
15	En la institución se promueve la participación conjunta para asumir compromisos con la visión institucional.	/		/		/		
DIMENSION 3: Notas								
16	En la institución se organiza eventos de capacitación y actualización para todo el personal.	/		/		/		
17	En la institución se crea una atmósfera de trabajo cálida y basada en el trabajo cooperativo.	/		/		/		
18	En la institución se promueve la autoevaluación institucional para mejorar la calidad del servicio.	/		/		/		
19	El personal directivo de la entidad está presto a escuchar las recomendaciones para prevenir riesgos.	/		/		/		
20	En la institución hay interés del personal en lo que se debe hacer para disminuir riesgos y alcanzar el éxito.	/		/		/		
21	En la institución todo el personal colabora directamente en acciones para disminuir riesgos.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Pineda Castillo Zeila Roxana DNI: 13197672

Especialidad del validador: Maestría en Salud de la mujer niño y adolescente

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice es suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 22 de Octubre del 2022.



Firma del Experto Informante
Mg. Zeila Roxana Pineda Castillo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura								
1	En la institución el personal cumple su trabajo en función a la estructura organizativa y planes establecidos	/		/		/		
2	La estructura organizativa toma en cuenta que el personal ocupe cargos cumpliendo los requisitos exigidos	/		/		/		
3	En la institución existe adecuado sistema para el monitoreo y control de las actividades	/		/		/		
4	Considero que en la entidad existe gestión adecuada y transparente de los recursos	/		/		/		
5	En la institución se dispone de equipamiento y recursos tecnológicos que facilita el trabajo	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Desafíos								
6	En la institución tenemos definidas las metas en nuestro desempeño y así superar inconvenientes	/		/		/		
7	En la institución periódicamente se realizan jornadas de evaluación para detectar debilidades y superarlas	/		/		/		
8	En la institución únicamente los directivos adoptan acuerdos para superar las debilidades existentes	/		/		/		
9	En la institución todo el personal es consciente de los retos para el desarrollo institucional	/		/		/		
10	El personal de la institución tiene conciencia de que con su trabajo contribuirá con el desarrollo institucional	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidades								
11	En la institución el personal nos identificamos con la problemática que se presenta	/		/		/		
12	Me siento a gusto trabajando en esta institución	/		/		/		
13	Cuando la institución requiere de mi apoyo, me ofrezco sin dudarlo	/		/		/		
14	En la institución existe suficiente comunicación para participar en la toma de decisiones	/		/		/		
15	Me complace que en la institución me tomen en cuenta para adoptar decisiones	/		/		/		
16	Cuando se suscita algún inconveniente en la institución, todo el personal participa en la toma de decisiones	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Relaciones								
17	Procuro llevarme bien con todos mis compañeros de trabajo	/		/		/		
18	El personal directivo mantiene buenas relaciones sociales con todos los trabajadores	/		/		/		
19	Cuando se presenta algún conflicto entre trabajadores, se solucionan a través del diálogo	/		/		/		
20	Procuro asumir actitud empática con mis compañeros de trabajo	/		/		/		
21	Entre trabajadores establecemos comunicación asertiva para evitar conflictos	/		/		/		
22	A algunos directivos y trabajadores les hace falta mayor tolerancia	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Zoila Roxana Pineda Castillo DNI: 38.197.672

Especialidad del validador: Enfermería - Maestra en Salud de la mujer, niño y adolescente

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 22 de Octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

Mg. Zoila Roxana Pineda Castillo



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PINEDA CASTILLO, ZOILA ROXANA DNI 18197672	TITULO DE LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
PINEDA CASTILLO, ZOILA ROXANA DNI 18197672	MAESTRA EN ENFERMERIA MENCION: SALUD DE LA MUJER, NIÑO Y ADOLESCENTE Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
PINEDA CASTILLO, ZOILA ROXANA DNI 18197672	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 30/06/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
PINEDA CATILLO, ZOILA ROXANA DNI 18197672	MAESTRA EN ENFERMERIA SALUD DE LA MUJER, NIÑO Y ADOLESCENTE Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

Anexo 4: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,973	,974	21

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
En su centro de salud es evidente el interés por conocer bien al personal y establecer vínculo estrecho entre todos	51,19	326,696	,568	,974
En su centro de salud hay mucho interés porque el personal utilice los mejores métodos para optimizar los resultados	51,50	315,867	,889	,971
El personal directivo del centro de salud prefiere liderar en la institución "predicando con el ejemplo"	51,63	316,917	,749	,972
En su centro de salud se recibe apoyo para superar las dificultades que se presentan	51,69	316,629	,649	,974
En su centro de salud se gestiona las reuniones de trabajo para promover la participación más eficaz	51,38	311,717	,903	,971
En su centro de trabajo se mantiene una comunicación sincera con todo el personal	51,31	312,763	,886	,971
En su centro de salud se recompensa al personal o equipo que realiza bien su trabajo	51,75	314,333	,676	,973
En la institución se realiza reuniones con todo el personal para tomar decisiones importantes a favor de la institución	51,38	309,317	,915	,971
En la institución se da a conocer sobre los objetivos y lineamientos políticos de la institución	51,75	317,133	,711	,973
En la institución se impulsa el logro de los objetivos instituciones asociándolos a las expectativas del personal	51,63	313,183	,803	,972
El personal directivo escucha, respeta y considera las opiniones del personal encauzándolas al logro de los objetivos institucionales	51,38	306,383	,794	,972
En la institución se gestiona convenientemente el compromiso de todo el personal	51,69	313,296	,851	,971
En la institución se promueve la construcción de una visión estimulante del futuro institucional.	51,69	314,496	,773	,972
En la institución se aprovecha toda reunión para "vender" la visión institucional	51,81	319,496	,700	,973
En la institución se promueve la participación conjunta para asumir compromisos con la visión institucional	51,69	323,029	,737	,973
En la institución se organiza eventos de capacitación y actualización para todo el personal	51,31	320,896	,765	,972
En la institución se crea una atmósfera de trabajo cálida y basada en el trabajo cooperativo	50,94	320,329	,759	,972
En la institución se promueve la autoevaluación institucional para mejorar la calidad del servicio.	51,38	315,183	,862	,971
El personal directivo de la entidad está presto a escuchar las recomendaciones para prevenir riesgos	51,50	315,200	,847	,972
En la institución hay interés del personal en lo que se debe hacer para disminuir riesgos y alcanzar el éxito	51,31	308,763	,892	,971
En la institución todo el personal colabora directamente en acciones para disminuir riesgos	51,38	311,717	,903	,971

CONFIABILIDAD CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,987	,987	22

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
En la institución el personal cumple su trabajo en función a la estructura organizativa y planes establecidos.	59,06	559,396	,651	,988
La estructura organizativa toma en cuenta que el personal ocupe cargos cumpliendo los requisitos exigidos	58,50	554,933	,717	,987
En la institución existe adecuado sistema para el monitoreo y control de las actividades.	58,81	558,696	,834	,987
Considero que en la entidad existe gestión adecuada y transparente de los recursos.	58,81	537,629	,952	,986
En la institución se dispone de equipamiento y recursos tecnológicos que facilita el trabajo.	58,94	549,129	,852	,987
En la institución tenemos definidas las metas en nuestro desempeño y así superar inconvenientes	58,75	554,067	,893	,987
En la institución periódicamente se realizan jornadas de evaluación para detectar debilidades y superarlas	58,75	549,667	,826	,987
En la institución únicamente los directivos adoptan acuerdos para superar las debilidades existentes	58,69	535,029	,944	,986
En la institución todo el personal es consciente de los retos para el desarrollo institucional	58,81	537,096	,961	,986
El personal de la institución tiene conciencia de que con su trabajo contribuirá con el desarrollo institucional	58,63	542,383	,909	,986
En la institución el personal nos identificamos con la problemática que se presenta	58,75	535,400	,892	,986
Me siento a gusto trabajando en esta institución	58,94	540,996	,879	,986
Cuando la institución requiere de mi apoyo, me ofrezco sin dudar	58,75	530,600	,937	,986
En la institución existe suficiente comunicación para participar en la toma de decisiones.	58,81	544,963	,861	,987
Me complace que en la institución me toman en cuenta para adoptar decisiones	58,75	548,600	,894	,986
Cuando se suscita algún inconveniente en la institución, todo el personal participa en la toma de decisiones	58,56	541,729	,899	,986
Procuró llevarme bien con todos mis compañeros de trabajo	58,75	545,000	,833	,987
El personal directivo mantiene buenas relaciones sociales con todos los trabajadores	58,69	534,763	,948	,986
Cuando se presenta algún conflicto entre trabajadores, se solucionan a través del diálogo	58,81	537,363	,956	,986
Procuró asumir actitud empática con mis compañeros de trabajo	58,56	545,863	,909	,986
Entre trabajadores establecemos comunicación asertiva para evitar conflictos	58,75	535,400	,892	,986
A algunos directivos y trabajadores les hace falta mayor tolerancia	58,94	540,996	,879	,986



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y el clima organizacional en una Microred de Salud del distrito de Querocotillo. Cajamarca, 2022.", cuyo autor es JARA CUBAS CARMEN ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO DNI: 09685097 ORCID: 0000-0002-3093-1493	Firmado electrónicamente por: SLUCASTM el 18-01- 2023 19:33:21

Código documento Trilce: TRI - 0516155