



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y su relación con el clima
organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de
Lima Norte. 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Roswy Elizabeth Recalde López

ASESOR:

Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ -2018

Página del jurado

Dr. Juan Mendez Vergaray

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Dra. Rosalia Zarate Barrial

Dedicatoria

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios todopoderoso por ser quien me da las fuerzas para seguir adelante. A mis padres por ser quienes formaron en mí una persona de bien, a mi esposo y hermano por su apoyo incondicional que de alguna manera me apoyan para salir adelante.

Agradecimiento

En primer lugar, un agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo por permitir lograr mis metas como profesional al apoyarme con los trámites y documentación para realizar esta tesis y el grado académico; asimismo, a la Red Túpac Amaru y al médico jefe el Dr. Michael Warthon del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Finalmente a todo el personal de salud por colaborar dando su tiempo para ser evaluado a través de las encuestas y obtener los resultados a favor de la institución y brindar las mejoras en los futuros proyectos que la institución proponga.

Declaración de Autoría

Yo, **Roswy Elizabeth Recalde López**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en los trabajadores de un Centro Materno Infantil de Lima Norte. 2017**”, presentada, en 132 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de septiembre del 2017

Roswy Elizabeth Recalde López

DNI: 46463531

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, someto a su consideración el trabajo titulado: “Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en los trabajadores de un Centro Materno Infantil de Lima Norte. 2017” busca determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017”

Los resultados obtenidos en el desarrollo en esta investigación, ayudaran al centro materno infantil a mejorar el liderazgo así como también el clima organizacional de los trabajadores, ya que facilitará al médico jefe tomar decisiones oportunas a medio y largo plazo.

En la elaboración de este trabajo de investigación se ha considerado el planteamiento bajo la adaptación de la Norma APA, adaptado por la Universidad Cesar Vallejo, teniendo en cuentas los pasos metodológicos y procedimientos de la investigación científica, esperando cumplir con las exigencias técnicas del jurado evaluar.

Para la investigación, desarrollo y entendimiento del presente trabajo se ha considerado dividirlos en ocho capítulos:

Capítulo I: Introducción, abarca la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos del presente proyecto de investigación.

Capitulo II: Método, donde se menciona el diseño de la investigación, las variables, la operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos , la validez y la confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

Capítulo III: Resultados, que contiene la información recogida de las encuestas.

Capítulo IV: La discusión.

Capítulo V: Las conclusiones

Capítulo VI: Las recomendaciones; y

Capítulo VII: Las referencias y los anexos de la investigación.

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	15
Abstract	16
I. Introducción	17
1.1. Realidad problemática	18
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	36
II. MÉTODO	37
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variables, operacionalización	39
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49
3.1. Resultados descriptivos	50

3.2. Tablas de contingencia	64
3.3. Pruebas de hipótesis	69
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. REFERENCIAS	83
VIII. ANEXOS	88
Anexo 1: Artículo de investigación	89
Anexo 2: Matriz de consistencia	110
Anexo 3: Consentimiento para la institución	114
Anexo 4 : Base de Datos	115
Anexo 5: Instrumentos	117
Anexo 6: Validación de Instrumentos	121

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable: Liderazgo transformacional	40
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Clima organizacional	41
Tabla 3	Población	42
Tabla 4	Juicio de expertos	47
Tabla 5	Validación de datos: Liderazgo transformacional	47
Tabla 6	Validación de datos: Clima organizacional	48
Tabla 7	Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	50
Tabla 8	Estimulación intelectual en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	51
Tabla 9	Motivación inspiracional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	52
Tabla 10	Consideración individual en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	53
Tabla 11	Influencia idealizada en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	54
Tabla 12	Clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	55
Tabla 13	Relaciones interpersonales en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	56
Tabla 14	Estilos de dirección en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	57
Tabla 15	Sentido de pertenencia en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	58
Tabla 16	Retribución en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	59
Tabla 17	Disponibilidad de recursos en los trabajadores de un centro	60

materno infantil de Lima Norte, 2017.

Tabla 18	Estabilidad en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	61
Tabla 19	Claridad y coherencia en la dirección de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	62
Tabla 20	Valores colectivos en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	63
Tabla 21	Nivel de liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	64
Tabla 22	Estimulación intelectual relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	65
Tabla 23	Motivación inspiracional relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	60
Tabla 24	Consideración individual relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	61
Tabla 25	Influencia idealizada relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	62
Tabla 26	Grado de correlación y nivel de significación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	63
Tabla 27	Grado de correlación y nivel de significación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	64
Tabla 28	Grado de correlación y nivel de significación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	65
Tabla 29	Grado de correlación y nivel de significación entre la consideración individual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017	66

Tabla 30 Grado de correlación y nivel de significación entre la 67
influencia idealizada y el clima organizacional de los
trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.
2017

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	51
Figura 2	Estimulación intelectual en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	52
Figura 3	Motivación inspiracional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	53
Figura 4	Consideración individual en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	54
Figura 5	Influencia idealizada en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	55
Figura 6	Clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	56
Figura 7	Relaciones interpersonales en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	57
Figura 8	Estilos de dirección en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	58
Figura 9	Sentido de pertenencia en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	59
Figura 10	Retribución en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	60
Figura 11	Disponibilidad de recursos en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	61
Figura 12	Estabilidad en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	62
Figura 13	Claridad y coherencia en la dirección de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017	63
Figura 14	Valores colectivos en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.	64
Figura 15	Nivel de liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.	65

2017

- Figura 16 Estimulación intelectual relacionada al clima organizacional 66
de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017
- Figura 17 Motivación inspiracional relacionada al clima organizacional 67
de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017
- Figura 18 Consideración individual relacionada al clima organizacional 68
de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017
- Figura 19 Influencia idealizada relacionada al clima organizacional de 69
un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en los trabajadores de un Centro Materno Infantil de Lima Norte. 2017. El tipo de investigación es correlacional tomando como muestra 112 estudiantes trabajadores. Se empleó una encuesta que mide el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Los resultados obtenidos en la investigación se encontró que existe relación directa y significativa entre dichas variables aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable, cabe resaltarse que esta relación es de nivel moderada ($r=0,542$ y $p<0,05$). Se concluye que existe relación directa y moderada entre el liderazgo transformacional y su clima organizacional en los trabajadores de un Centro Materno Infantil de Lima Norte.2017.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, clima organizacional, centro materno infantil

Abstract

The present research aims to determine the transformational leadership and its relationship with the organizational climate in the workers of a Maternal and Child Center in Lima Norte. 2017. The type of research is correlational, taking 112 working students as sample. A survey was used that measures transformational leadership and organizational climate. The results obtained in the research were found that there is a direct and significant relationship between these variables accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis inferring that the variation of one variable implies the variation of the other variable, it should be noted that this relationship is level moderate ($r=0.542$ and $p < 0.05$). It is concluded that there is a direct and moderate relationship between the transformational leadership and its organizational climate in the workers of a Maternal and Child Center in Lima Norte. 2017.

Keywords: Transformational leadership, organizational climate, maternal and child center

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A lo largo de los años desde la aparición del ser humano, el liderazgo se ha visto de diferentes maneras por lo que se podría afirmar que tanto la humanidad y el liderazgo han evolucionado a tal punto que en los ambientes determinados donde el líder ejerce autoridad sobre otro existe una influencia significativa en ese momento (Barroso y Salazar, 2010); asimismo, el clima organizacional ha pasado por diferentes etapas a lo largo del tiempo, y ha sido estudiado desde diferentes ramas de la psicología como la industrial y actualmente conocida como el comportamiento organizacional (Guillen y Guil, 2000); sin embargo, el clima organizacional puede ser afectado por una diversidad de factores; por tal motivo, se puede enfatizar la función sobresaliente de los líderes en la generación del clima organizacional; es decir, el líder cumple un papel importante para que el desempeño y las relaciones interpersonales puedan tener éxito en el trabajo dentro de los hospitales o centros de salud (Goleman, 2000).

El ambiente de trabajo es uno de los factores más importantes en el campo de la administración porque permite disminuir el nivel de ausentismo, aumentar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las empresas; también permite que el talento humano se vincule con todas las áreas de la organización (Segredo y Reyes, 2004); sin embargo, al no haber interacciones diarias positivas con sus empleados o el lado humano del trabajo que se está realizando, los otros aspectos de las responsabilidades de un líder sufrirán; por tal motivo, es necesario estar pendientes en ello y mucho más si es en el ámbito de salud (Cangemi, Burga, Lazarus, Miller y Fitzgerald, 2008).

Tomando como referencia el modelo de liderazgo transformacional de Bass y Riggio (2006) recalcan que la influencia del líder sobre el trabajador se originaría en algunas de sus características asociadas a su capacidad para servir de modelo o inspirar la búsqueda de metas deseables y; al mismo tiempo, fomentar el logro de objetivos; no obstante, Hoffman y Jones (2005), no han establecido si existe algún orden secuencial o cuál es la naturaleza específica de su relación con los procesos experimentados por los seguidores para lograr un clima organizacional deseado.

El vínculo entre líder y trabajador es muy importante para motivar y obtener calidad en el trabajo, buen desempeño y por ende, un adecuado clima organizacional; sin embargo, se debería enfrentar diferentes crisis que ocurre en los trabajos por lo que la mayoría de ellos no logran cumplir sus metas trazadas; de igual manera el país se ve afectado por estas situaciones y dentro de los hospitales para ser específicos, el mal manejo de los directivos o líderes no hace que haya el clima organizacional esperado (Chumpitaz, 2014).

A nivel internacional, en Chile se reporta que el 23,4 % de profesionales de enfermería perciben un liderazgo participativo, se percibe que los trabajadores con un grado alto de satisfacción positivo (muy y bastante satisfecho) son los que ejercen sus actividades clínicas asociados a la cirugía y medicina, mientras que un grado bajo de satisfacción están relacionados con personal de Enfermería que trabaja en Urgencias. (Gonzales, 2013).

En el Perú, la falta de actitud para liderar demuestra en ocasiones incapacidad para cumplir su rol; debido a que no cuentan con habilidades sociables sólidas ni estudios acorde al cargo que presentan; por lo tanto, la gestión hospitalaria se observa desequilibrada por la falta de interés, las carencias de asistir a capacitaciones constantes, las ganas de aprender, el trato correcto, entre otras (Niquén y Zapata, 2014). Por tal motivo, el Ministerio de Salud (2009) para mejorar dicha situación ha diseñado una metodología para evaluar el clima organizacional de los centros y hospitales del país para conocer y cubrir las necesidades que presentan los trabajadores y poder mejorar la calidad de salud de los pacientes atendidos; ya que, la desmotivación por parte de ellos, provocaría malestar y disconformidad en el usuario.

Asimismo, Arredondo (2008) afirma que el 78.99% considera que si bien existe un clima organizacional aceptable, se encontró diferencias significativas entre los diferentes personales de salud; por lo tanto, el clima organizacional no se relaciona significativamente entre cada profesión y por ende va a depender de las diferentes características que posea.

Con respecto a Lima, Calcina (2015) indica que en el Hospital Nacional 2 de Mayo se encontró que el 71.4% de los enfermeros perciben un clima

organizacional regular; con respecto a la relación con la autoridad por parte de los enfermeros se observa un 62.9% percibiéndolo también de manera regular. Con respecto al liderazgo, según Vásquez (2006) encontró que más del 40% de las enfermeras presentan nivel medio con relación a la autoridad; lo que indica que el tipo de liderazgo no es el más adecuado provocando un clima organizacional regular para dicho personal de salud.

Con estos trabajos realizados se puede deducir que el liderazgo y el clima organizacional en la mayoría llegan a correlacionar significativamente; sin embargo, no necesariamente se encuentra resultados que favorecen nuestra realidad; por tal motivo, la necesidad de que el personal se encuentre satisfecho en el lugar de trabajo, más aún en el campo de la salud, evitará que se generen dificultades en la atención hacia los usuarios; por lo tanto, la presente investigación busca determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.2017

1.2. Trabajos previos

Internacionales:

Serrano (2016), realizó el trabajo de investigación "*Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las Exportadoras de Banano del Ecuador*", en Ecuador, el objetivo de la investigación fue analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las empresas exportadoras de banano del Ecuador. La investigación tiene un enfoque cuantitativo no experimental, con alcance descriptivo y correlacional, estuvo constituida con una muestra de 500 individuos pertenecientes a 20 exportadoras del Ecuador. Los resultados permiten conocer la percepción que tienen los empleados sobre el clima organizacional que existe en las organizaciones a la que pertenecen, y la influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional mediante el análisis de las cuatro dimensiones que la conforman $P= 0,60$ se calculan correlaciones de Pearson entre los resultados entre las dimensiones, permitiéndonos determinar el grado de influencia del liderazgo sobre el resto de dimensiones del clima organizacional. El autor concluye que la percepción de los empleados es mayoritariamente positiva sobre la dirección que se ejerce en las empresas, sin embargo existe un porcentaje alto

contrario que pone al descubierto que los empleados no están del todo conformes con la dirección que se practica en su lugar de trabajo.

Contreras y Jiménez (2016), realizó el trabajo de investigación “*liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*”, en Bogotá - Colombia. El objetivo de la investigación fue describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un Colegio de Cundinamarca, teniendo en cuenta la perspectiva de los distintos actores de la comunidad educativa, para con base en ello, diseñar lineamientos de intervención que propendan por el bienestar de la comunidad educativa. La investigación fue de tipo descriptiva y transversal, con una población de 130 alumnos, docentes y otros funcionarios. Para establecer el nivel de participación se utilizó cuestionarios previamente validados. Los autores concluyen que existe una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente.

Quezada, Illesca y Cabezas (2014), realizó el trabajo de investigación “*Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del Sur de Chile*”, en Chile. El objetivo de la investigación fue conocer la percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del Sur de Chile. La investigación fue descriptiva, exploratoria e interpretativa a través de un estudio de caso único, los informantes claves fueron seis Enfermeras(os) que se desempeñan en puestos de responsabilidad. Se concluyó que el liderazgo es visto como un conjunto de características y no como un proceso de dominio; por lo que no existe una definición clara de la misma, no obstante, se llega a reconocer como un elemento imprescindible para los diversos roles que se practican en el ámbito profesional, primando el asistencial, donde se identifican en general más factores facilitadores que desfavorecedores y relacionados a la “Calidad de atención del paciente”.

Lozado (2013), realizó el trabajo de investigación *“Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa maría auxiliadora de Riobamba”*, en Ecuador. El objetivo de esta investigación fue determinar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa maría auxiliadora de Riobamba. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, con una población de 219 considerando a padres y estudiantes. Para establecer la participación se realizó una encuesta con 46 preguntas y la entrevista incluye 10 preguntas. La autora concluye que los estilos de liderazgo que se practiquen en la institución indican en el ambiente institucional ya que existe una relación directa entre elemento humano y su bienestar.

Mayor (2012), realizó el trabajo de investigación *“Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio de Mara”*, en Venezuela. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Liderazgo de los directivos en instituciones del municipio Mara. La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, y de campo, con un diseño no experimental, transaccional. La población estuvo conformada por 7 directivos y 68 docentes. Para la recolección de los datos se diseñó una encuesta tipo cuestionario versionado, con cuatro alternativas de respuesta en escala tipo Likert, conformado por 57 ítems. La autora concluye que existe un clima autoritario, y paternalista y un liderazgo autocrático, como también liberal.

Nacionales:

Santiago (2016), realizó el trabajo de investigación *“Liderazgo transformacional del director y clima organizacional del Hospital II Alberto Hurtado Abadía – La Oroya, 2014”*, en Perú. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el Clima Organizacional en el Hospital II "Alberto Hurtado Abadía" - La Oroya, 2014. La investigación fue básica, de nivel correlacional, de diseño descriptivo correlacional y se empleó de técnica la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de liderazgo transformacional y clima organizacional para determinar los niveles de

relación entre dichas variables de estudio, para ello se tuvo una muestra de 168 personas entre ellos administrativos, personal asistencial y terceros. La autora concluye que la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional en el Hospital II "Alberto Hurtado Abadía"- La Oroya, 2014, es significativa y directa, afirmación que se hace para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para 166 grados de libertad.

León (2015), realizó el trabajo de investigación *“El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013”*, en Perú. El objetivo de la investigación fue determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013. La investigación fue de tipo transeccional, correlacional, causal. bivariada, transversal, con una población 27 personas incluyendo personal administrativo y docentes. Para establecer el nivel de participación se aplicó dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo. El autor concluye El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia.

Campos (2012), realizó un trabajo de investigación *“Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao”*, en Perú. El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, en la Región Callao, desde la percepción de los docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, con una población constituida de 100 docentes, padres de familia y estudiantes. Para establecer el nivel de participación se aplicó un cuestionario previamente validado a través de un juicio de expertos y de la prueba Alfa de Cronbach (0 .772) para la confiabilidad del instrumento. La autora concluye que los hallazgos del estudio

establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.

Cervera (2012), realizó un trabajo de *investigación “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Los Olivos”*, en Perú. El objetivo de la investigación fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, con una población de 171 docentes. Para establecer el nivel de participación se utilizaron instrumentos que fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas sean válidas y confiables. La autora concluye que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional.

Morocho (2010), realizó un trabajo de investigación *“Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite santa rosa región callao”*, en Perú. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, con una población de 103 docentes. Para establecer el nivel de participación de los aplico el cuestionario validado a través de juicio de expertos y la Escala de Spearman Brown (0,71) para la confiabilidad del instrumento. La autora concluye que existe correlación positiva moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías relacionadas al liderazgo

1.3.1.1. Teorías de James

Según James (1996) manifestó diferentes puntos de vista en función a sus enfoques de trabajo; una de ellas es el funcional; es decir, el líder se basa a través de funciones y busca cumplir los objetivos de su organización junto con sus trabajadores; el empírico, es donde el líder a través de su experiencia va trabajando y brindando a sus trabajadores funciones según sus capacidades para cumplir los objetivos de la organización; el institucional o sociológico se basa en el ambiente donde el líder se desempeña junto con las otras posiciones según la jerarquía del equipo de trabajo; el cognoscitivo, se basa en la designación del líder por sus aptitudes para que trabaje con su equipo y cumpla las funciones de la organización; el naturalista afirma que el líder tiene facilidad de palabras, una personalidad firme y con mucha convicción; el conductista, se enfoca en las actitudes y los esfuerzos realizados en conjunto y el efecto que produce; el de contingencia, pretende predecir los efectos que sucederá el trabajo realizado por los colaboradores en una organización; el psicoanalítico se pregunta las situaciones que suceden del inconsciente de los trabajadores y el posible acto que pueden ofrecer según sus vivencias.

Además, James (1996) formuló otra teoría denominada rasgos de personalidad; donde indica que todos los líderes tienen ciertos rasgos innatos, pero que algunos de los rasgos identificados pueden ser consecuencia de la experiencia en el liderazgo. La teoría de los rasgos, sostiene que el líder presenta rasgos característicos que le diferencia de las demás personas. Estos rasgos pueden ser fisiológicos (talla, estatura, timbre de voz, fuerza, etc.), intelectuales (Inteligencia, vivacidad de espíritu) o psicológicos (estabilidad emocional, empatía, capacidad de percepción, etc.).

Teoría de Warren

Warren (2006) formuló una teoría denominada el liderazgo carismático en donde ciertas capacidades pertenecientes a ciertos individuos se les puede

observar comportamientos carismáticos. Manifestó 7 características siendo las siguientes: confianza en sí mismo, visión, capacidad de articular la visión, comportamiento que va más allá de lo ordinario, presentación como un agente de cambio y sensibilidad ambiental.

Teoría de las tres necesidades

Hoyle (2004) afirmó tres necesidades: necesidad de logro definida como un impulso para obtener la excelencia; de igual manera una serie de estándares que son el logro obtenido recalcando el esfuerzo como resultado de haber obtenido éxito en las funciones desempeñadas; el segundo es la necesidad de poder, definida como el deseo de tener un impacto y ejercer influencia sobre otros; por último, necesidad de afiliación, como el deseo de relacionarse con los demás; es decir, contar con amigos de confianza, de ser del agrado y aceptado por los demás dentro de la organización.

Estilos de liderazgo

Blanchard (2000) sostuvo que esta enfoque los trabajadores que cumplen la función de líderes variarán constantemente sus actitudes con el pasar del tiempo para cumplir con los objetivos trazados de la organización y en donde la participación de los colaboradores noten estos cambios para el equilibrio emocional de ellos. Por ende, la relación entre gerente y subordinado enumeró cuatro fases conforme los subalternos adquieren mayor habilidad, conocimiento de su trabajo y confianza en sí mismo; para cada fase se requiere un estilo de liderazgo diferente. Según Blanchard (2007) son:

El estilo directivo se refiere en que cada líder cumple roles diferentes para las metas que se tracen, conduce a sus colaboradores brindándoles instrucciones específicas y supervisa estrictamente la ejecución de las actividades que se reparten con el fin de encontrar soluciones a los problemas y, la toma de decisiones será exclusivamente del líder de manera responsable; asimismo, el líder induce a los colaboradores que es lo que deben hacer, la manera de hacerlo, el tiempo que se va a emplear y el ambiente donde se realizará.

El estilo entrenador se refiere en que cada líder después de explicar las decisiones, solicita a sus trabajadores que le den sugerencias para las funciones que van a desempeñar; sin embargo, continúa dirigiendo la ejecución de las actividades. Aquí, el líder mantiene ejecutando un nivel alto de en la conducción de la empresa u organización donde continúa trabajando basado a sus ideales; sin embargo, intenta conocer lo que siente y las pasiones de sus colaboradores sobre sus decisiones, formas de pensar y sus sugerencias. Aunque, en muchos casos, se va aumentando la comunicación de dos vías y el apoyo con respecto al estilo anterior, el control sobre la toma de decisiones se mantiene completamente a la orden del líder.

Estilo de apoyo; donde el líder y sus colaboradores toman conjuntamente las decisiones y, a continuación, apoya a los esfuerzos de éstos, la realización de las actividades. El papel del líder es proporcionar el reconocimiento, escuchar activamente y facilitar la solución de los problemas y la toma de decisiones por parte de sus colaboradores.

Estilo delegador; donde el líder transfiere completamente la responsabilidad de toma e implementación de las decisiones a sus colaboradores. Así, éstos y el líder discuten conjuntamente los problemas hasta que llegan a un acuerdo total sobre la definición de los mismos.

1.3.2. Dimensiones del liderazgo

El componente carismático (influencia idealizada).

Constituye el grado más alto del liderazgo transformacional. Las características carismáticas que se puede visualizar en el líder transformacional son de naturaleza socio-emocional e inspiran sentimientos de lealtad, admiración e identificación a sus subordinados, más allá de lo que uno quiere. Los objetivos asumidos son entendidos como una intención de hacer lo que es mejor y más correcto para todos, guiando las actitudes por una conducta ética. El líder carismático ofrece una visión y un sentido de misión, infunde orgullo, gana el respeto, la confianza y fomenta el optimismo. Los líderes que presentan influencia idealizada son idóneos de

obtener el esfuerzo extra de los seguidores, para lograr niveles óptimos de desarrollo y rendimiento (Blanchard, 2007).

Motivación inspiracional

Se denomina motivación inspiracional cuando el líder tiene la capacidad de inspirar a sus trabajadores para lograr los objetivos. Además, el líder despliega diferentes estrategias de motivación en los trabajadores durante el desempeño de las actividades y busca el logro total de los objetivos en el equipo donde dirige o lidera. También, visualiza atractivamente y actúa como un modelo a seguir a través de sus actitudes enfocándose en el desarrollo de sus trabajadores con empatía, comunica altas expectativas, empleando analogías para crear un clima de superación. Uno de los aspectos característicos de esta faceta son cuestiones relacionadas con el espíritu de equipo, el entusiasmo y el optimismo permitiendo lograr en los trabajadores la capacidad para lograr superar cualquier dificultad o problema que se presente. El líder está preocupado hacia fuera y hacia dentro por el bien del grupo, de la organización o de la sociedad, en su conjunto. En este caso, los que lideran tienden a ser percibidos como personas tenaces, con iniciativa y enérgicos, lo que demuestra un gran optimismo y confianza en un futuro mejor para el grupo. Aunque este factor puede ser entendido de manera diferente del anterior (Blanchard, 2007).

La consideración individualizada

Se refiere cuando el líder piensa por las carencias, satisfacciones y competencias de cada uno de sus colaboradores; ya que, origina la igualdad, hace hincapié en el aumento de la capacidad del equipo, siembra los valores organizacionales de respeto y confianza, entrega retroalimentación, los apoya, los alienta y trata de ampliar su potencial y autonomía, facultando responsabilidades. Esta área se refiere así a las relaciones intrapersonales en el seno del grupo, con una preocupación real por las necesidades personales y profesionales de los colaboradores. El líder crea un ambiente laboral en donde se cumplan las oportunidades para el bienestar de las desigualdades individuales, en el plano de los deseos y

necesidades de cada persona que forman parte de su equipo. Esto requiere un comportamiento apropiadamente justo y nivelado a las características de cada uno de los colaboradores. (Blanchard, 2007).

La estimulación intelectual

Se refiere al esfuerzo adicional del líder para dirigir a los colaboradores para superar en un corto plazo el desarrollo de sus propias capacidades estratégicas en la función de su trabajo donde el líder estimula a sus seguidores en la toma de conciencia de los problemas, de sus propios pensamientos y de su imaginación; asimismo, les ayuda a reconocer sus propias creencias y valores. Estimula su pensamiento innovador/creativo, les enseña a ser más competentes y exitosos, como también les anima a cuestionar sus suposiciones. Aquí, el líder tiene como meta estimular la capacidad creativa e innovadora de los subordinados, cuestionando los principios y mecanismos adoptados en el trabajo, a crear un ambiente de apertura a nuevas creaciones, lo que permita la reformulación de los problemas existentes y sus posibles soluciones. El guía hace hincapié en la originalidad como un valor importante y estimula la expresión de ideas y opiniones diferentes a las suyas (Blanchard, 2007).

Enfoque del clima organizacional

Forehand y Gilmer (1964) plantearon que el clima es el conjunto de características que se mantienen en el tiempo, describen a la organización sobre el manejo de la organización, la distinguen de otra comparándola con los demás e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas.

Halpin y Croft (1963) plantearon que es el acuerdo que el colaborador contrae con la organización. Mencionaron como objeto imprescindible del clima el espíritu cuyo significado es la percepción que el colaborador obtiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento del trabajo logrado. Otro factor importante tomado en cuenta,

es la consideración, hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante. Otros aspectos discutidos son los factores del clima relacionados con la producción.

Litwin y Stringer (1968) sostuvieron que el clima organizacional alcanza los efectos subjetivos, vistos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

Rodríguez (2004) manifestó diversos puntos de vista en conjunto con tres enfoques diferentes al clima organizacional: la primera es un enfoque objetivo o realista; es decir, al clima se le define como una forma que engloba diferentes características que presenta una empresa y que pueden variar de una organización a otras, son relativamente perdurables e influyen en la relación de las personas con el medio laboral; la segunda es la perspectiva fenomenológica o subjetiva; es decir, se denomina al clima como un atributo de las personas, es de carácter subjetivo y su origen está en las percepciones que tienen los sujetos acerca de las diferentes características del contexto laboral. Se pone el énfasis en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización; y, por último, la perspectiva interaccionista; es decir, asociada a las relaciones interpersonales e interambientales, por lo que se considera que el clima consiste en las percepciones personales globales que reflejan la interacción entre ambos tipos de factores tanto objetivos y subjetivos.

Características del clima organizacional

Para Alcocer (2003) sostuvo que para planear un determinado clima organizacional es necesario observar cómo influye el sistema de la organización con las actitudes y comportamientos de los trabajadores. Las actitudes manifiestas pueden asociarse a circunstancias como el desempeño, producción, satisfacción, adaptación, etc., percibiendo diversos factores. Por lo tanto, es posible señalar que el clima

organizacional posee las siguientes particularidades: El clima se circunscribe al ambiente laboral, El clima repercute en el comportamiento laboral y el clima es una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.

Litwin y Stinger (1998) definieron nueve elementos:

Estructura: Es todo lo que se relaciona con las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones efectuados en el desarrollo laboral donde los trabajadores tienen que cumplir cada una de ellas.

Responsabilidad: Se refiere a un valor esencial que la persona tiene que enfatizar para cumplir con los deberes que tiene que realizar siendo autónomo en la toma de decisiones y siendo su propio jefe para la ejecución de su trabajo.

Recompensa: Se refiere al acuerdo tomado entre el grupo de trabajo para la obtención de un fin donde ambas partes están de acuerdo.

Desafío: Se entiende al cumplimiento de las expectativas que el trabajador percibe con el logro de sus objetivos por el bienestar de la institución.

Relaciones: Son el intercambio de ideas, emociones y actitudes entre todos los trabajadores quienes crean un clima laboral a través de la comunicación y propician relaciones interpersonales para cumplir objetivos.

Cooperación: Es el valor de la solidaridad que se practica en una institución para lograr las metas entre todos los colaboradores.

Estándares: Son los niveles de logro que se establece a través de una previa evaluación y posteriormente se practica dentro de la institución para percibir los resultados que se están obteniendo.

Conflictos: Son situaciones que suceden dentro de la institución para buscar una solución pertinente y sea parte de la cultura organizacional; ya que los conflictos permiten poder conocer las debilidades de la institución y

evitar que puedan volver a repetirse.

Dimensiones del clima organizacional según el modelo de Fernando Toro:

Toro (1992) describió el concepto de clima organizacional considerándolo como la apreciación o percepción que las personas se hacen sobre las realidades de su trabajo. El modelo se fundamenta en el hecho de que las personas actúan y reaccionan a sus condiciones de trabajo, no por lo que estas condiciones son, sino a partir del concepto y la imagen que se forman de ellas; estas imágenes y conceptos son influenciados por las actuaciones de otras personas: jefes, colaboradores, y compañeros.

Toro considera las siguientes dimensiones para el clima organizacional:

Relaciones Interpersonales: Grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.

Estilo de Dirección: Grado en que los jefes apoyan, estimulan y son de participación a sus colaboradores.

Sentido de Pertenencia: Grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Compromiso con sus objetivos y programas.

Retribución: Grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

Disponibilidad de Recursos: Grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

Estabilidad: Grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

Claridad y Coherencia en la Dirección: Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

Valores Colectivos: Grado en que se perciben en el medio interno: Cooperación (ayuda mutua, apoyo), Responsabilidad (esfuerzo adicional, cumplimiento), Respeto (consideración, buen trato).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017?

Problemas específicos:

Problemas específico 1:

¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017?

Problemas específico 2:

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017?

Problemas específico 3:

¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017?

Problemas específico 4:

¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017?

1.5. Justificación del estudio

Teórica

Este trabajo de investigación contribuirá para que futuros proyectos puedan darse a cabo con los resultados obtenidos y de esta manera fortalecer el liderazgo transformacional y su influencia en el clima de los trabajadores del centro materno infantil de Lima Norte.

Práctica

Identificar los factores que no permita obtener un clima organizacional, ayudará a que los líderes puedan trabajar mejor y trazar metas para que esos defectos puedan ser mejorados; de igual manera, concientizar y lograr que los profesionales de salud y personal administrativo se identifiquen con la institución es asumir un compromiso con su trabajo; y, los diferentes factores negativos que se les presente en el entorno no decaiga las ganas de trabajar; ya que el trabajo en el campo de la salud el involucramiento con otras personas es permanente y del día a día.

Metodológica

El presente trabajo de investigación tiene por conveniencia identificar el papel fundamental que el líder tiene con sus trabajadores; la motivación que el líder les ofrezca permitirá que el clima organizacional vaya de la mano conjuntamente con los resultados.

En el campo de salud tratar de evaluar y conocer el clima organizacional de los trabajadores ayudará que exista mejores logros en la obtención de las metas para el bienestar de la salud de los pacientes y los usuarios se sientan satisfechos con la atención que reciben por parte de los profesionales de salud y personal administrativo que en el país no es tan bien visto.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación entre liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017

Hipótesis Específicas:**Hipótesis Específica 1:**

Existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017

Hipótesis Específica 2:

Existe relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017

Hipótesis Específica 3:

Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017

Hipótesis Específica 4:

Existe relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017

1.7. Objetivos**Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017

Objetivos Específicos:**Objetivos Específico 1:**

Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017

Objetivos Específico 2:

Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017

Objetivos Específico 3:

Determinar la relación que existe entre la consideración individual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017

Objetivos Específico 4:

Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo el investigador utiliza su o sus diseños para realizar la certeza de las hipótesis en un contexto en particular o para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación. (Hernandez, Fernandez y Batista, 2014, p120).

El presente estudio fue de nivel correlacional porque se describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (Hernández, et al., 2014).

Según la finalidad fue una investigación básica porque busca el conocimiento por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento es sus hipótesis, teorías y leyes.(Tamayo y Tamayo, 1999).

Según el tipo de investigación fue transversal porque se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, et al., 2014).

Según el tiempo de ocurrencia fue prospectivo porque se registra la información, según va ocurriendo los fenómenos. (Hernández, et al., 2010).

Según el análisis y alcance de sus resultados será descriptiva porque en el cual el investigador solo describe o mide el fenómeno estudiado. (Hernández, et al., 2010).

El diseño empleado fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Hernández, et al., 2010).

2.2. Variables, operacionalización

Variable Liderazgo transformacional:

Definición conceptual: Blanchard (2000) sostuvo que este enfoque los trabajadores que cumplen la función de líderes variarán constantemente sus actitudes con el pasar del tiempo para cumplir con los objetivos trazados de la organización y en donde la participación de los colaboradores noten estos cambios para el equilibrio emocional de ellos.

Definición operacional: El liderazgo será medido con un instrumento que consta de 24 ítems y tiene las siguientes dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional consideración individual, influencia idealizada.

Variable Clima Organizacional:

Definición conceptual: Toro (1992) describió el concepto de clima organizacional considerándolo como la apreciación o percepción que las personas se hacen sobre las realidades de su trabajo.

Definición operacional: El clima organizacional será medido con un instrumento que consta de 40 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Liderazgo Transformacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Liderazgo transformacional	D1 Estimulación intelectual	Promueve cursos de capacitación y actualización periódicamente.	1,2	Nunca (1)	Bajo [6-14]
		Refuerza constantemente sus conocimientos.	3	Casi nunca (2)	Medio [15-23]
		Estimula al personal más destacado.	4	A veces(3)	Alto [24-30]
		Rompe esquemas en su labor para salir de la rutina.	5,6	Casi siempre(4)	
	D2 Motivación inspiracional	Inspira a su personal a trabajar por una causa común.	7,8	Nunca (1)	Bajo [6-14]
		Comparte con los docentes su misión y visión corporativa.	9	Casi nunca (2)	Medio [15-23]
		Actúa con entusiasmo en sus labores cotidianas.	10	A veces(3)	Alto [24-30]
		Muestra optimismo en la conducción de sus subordinados.	11,12	Casi siempre(4)	
	D3 Consideración individual	Fomenta la identificación dentro del hospital.	13	Nunca (1)	Bajo [6-14]
		Actúa de manera Integra inspirando confianza en los demás.	14,15	Casi nunca (2)	Medio [15-23]
		Proporciona un sentido de visión y misión en los miembros del hospital.	16,17,18 19,20	A veces(3)	Alto [24-30]
	D4 Influencia idealizada	Conoce las necesidades individuales de los miembros del hospital.	21,22	Casi siempre(4)	
Contribuye en lograr el potencial más alto de los miembros del hospital.		23	Nunca (1)	Bajo [6-14]	
Vincula las necesidades de los miembros del hospital con las de la institución.		24	Casi nunca (2)	Medio [15-23]	
				A veces(3)	Alto [24-30]
				Casi siempre(4)	
				Siempre(5)	

Nota: Blanchard (2007)

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Clima organizacional	D1 Relaciones interpersonales	El personal de la organización se ayuda entre sí.	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces(3)	Bajo [5-11] Medio [12-18]
		Las relaciones entre el personal es respetuosa y considerada.	3,4,5	Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto [19-25]
	D2 Estilos de dirección	El jefe de la organización apoya y estimula a cada integrante de la organización.	6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces(3)	Bajo [5-11] Medio [12-18]
		El jefe de la organización da participación a cada integrante de cada participación.	9,10	Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto [19-25]
	D3 Sentido de pertenencia	Existe un grado de orgullo derivado del vínculo con la organización.	11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces(3)	Bajo [5-11] Medio [12-18]
		El personal muestra un compromiso con el cumplimiento de sus objetivos y los de la organización.	13,14,15	Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto [19-25]
	D4 Retribución	Existe equidad y justicia en la remuneración.	16,17,18	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces(3)	Bajo [5-11] Medio [12-18]
		Todo personal recibe beneficios derivados de su trabajo dentro de la organización.	19,20	Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto [19-25]
	D5 Disponibilidad de recursos	Se cuenta con información, equipos y aportes requeridos para el desarrollo de la labor.	21,22	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces(3)	Bajo [5-11] Medio [12-18]
		Se tiene el apoyo de otras dependencias para el desarrollo del trabajo.	23,24,25	Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto [19-25]
	D6 Estabilidad	Se ven claras las posibilidades de pertenencia dentro de la organización.	26,27,28	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces(3)	Bajo [5-11] Medio [12-18]
		El personal se estima que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.	29,30	Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto [19-25]
	D7 Claridad y coherencia en la dirección	Existe un grado de claridad de alta dirección sobre el futuro de la organización.	31,32,33	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces(3)	Bajo [5-11] Medio [12-18]
		Las metas y objetivos son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.	34,35	Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto [19-25]
	D8 Valores colectivos	Se percibe en el medio interno de la organización, cooperación y responsabilidad.	36,37	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces(3)	Bajo [24-30] Medio [15-23]
		Existe respeto, consideración y buen trato entre el personal de la organización.	38,39,40	Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto [6-14]

Nota: Toro (1992)

2.3. Población y muestra

Población

Según Carrasco (2009) afirma que es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

La población estuvo conformada conformada por todos los trabajadores: profesionales, técnicos y personal administrativo entre ellos nombrados, CAS y terceros (N = 112)

Tabla 3:

Trabajadores del centro materno infantil

Personal de salud	
Profesionales	58
Técnicos	44
Administrativos	10
Total	112

Nota: Elaboración propia (2017)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica de recolección de datos fue la encuesta que es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población (Hernández, et al., 2003).

Instrumento

El instrumento de recolección de datos fue el Cuestionario que contiene una serie de preguntas o ítems respecto a las dos variables a medir. Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación de las respuestas de los sujetos. (Brace, 2008).

Ficha técnica del instrumento de medición de variable liderazgo transformacional

Nombre Instrumento	del	Cuestionario para medir Liderazgo Transformacional
Autor/es:		SANTIAGO INGA Helen Jessie (2016), adaptado por RECALDE LOPEZ ROSWY ELIZABETH
Objetivo instrumento:	del	Medir el nivel de liderazgo transformacional
Población a la que se puede administrar:		Trabajadores de establecimiento de salud
Forma Administración:	de	Individual
Tiempo Aplicación:	de	15 minutos
Descripción Instrumento:	del	<p>Dimensiones:</p> <p>D1 Estimulación intelectual</p> <p>D2 Motivación inspiracional</p> <p>D3 Consideración individual</p> <p>D4 Influencia idealizada</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actualización periódicamente. -Refuerza constantemente sus conocimientos. -Estimula al personal más destacado. -Rompe esquemas en su labor para salir de la rutina. -Inspira a su personal a trabajar por una causa común. -Comparte con los docentes su misión y visión corporativa. -Actúa con entusiasmo en sus labores cotidianas. -Muestra optimismo en la conducción de sus subordinados. -Fomenta la identificación dentro del hospital. -Actúa de manera Integra inspirando confianza en los demás. -Proporciona un sentido de visión y misión en los miembros del hospital. -Conoce las necesidades individuales de los

miembros del hospital.
-Contribuye en lograr el potencial más alto de los miembros del hospital.
-Vincula las necesidades de los miembros del hospital con las de la institución.

Numero de Ítems:
24 ITEMS

Escala de respuesta:
Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

Escala valorativa:
Bajo
Medio
Alto

Muestra tipificación: de 30 profesionales de la salud
validez contenido: de Juicio de expertos: aplicable
Confiabilidad: Valor del alfa de cronbach = 0,965

Ficha técnica del instrumento de medición de variable clima organizacional

Nombre Instrumento	del	Cuestionario para medir Clima Organizacional
Autor/es:		SANTIAGO INGA Helen Jessie (2016), adaptado por RECALDE LOPEZ ROSWY ELIZABETH
Objetivo instrumento:	del	Medir el nivel del clima organizacional
Población a la que se puede administrar:		Trabajadores de establecimiento de salud
Forma Administración:	de	Individual
Tiempo de Aplicación:		25 minutos
Descripción del Instrumento:		<p>Dimensiones:</p> <p>D1 Relaciones interpersonales</p> <p>D2 Estilos de dirección</p> <p>D3 Sentido de pertenencia</p> <p>D4 Retribución</p> <p>D5 Disponibilidad de recursos</p> <p>D6 Estabilidad</p> <p>D7 Claridad y coherencia en la dirección</p> <p>D8 Valores colectivos</p> <p>Indicadores:</p> <p>El personal de la organización se ayuda entre sí.</p> <p>Las relaciones entre el personal es respetuosa y considerada.</p> <p>El jefe de la organización apoya y estimula a cada integrante de la organización.</p> <p>El jefe de la organización da participación a cada integrante de cada participación.</p> <p>Existe un grado de orgullo derivado del vínculo con la organización.</p> <p>El personal muestra un compromiso con el cumplimiento de sus objetivos y los de la organización.</p> <p>Existe equidad y justicia en la remuneración.</p> <p>Todo personal recibe beneficios derivados de su trabajo dentro de la organización.</p> <p>Se cuenta con información, equipos y aportes requeridos para el desarrollo de la labor.</p>

Se tiene el apoyo de otras dependencias para el desarrollo del trabajo.

Se ven claras las posibilidades de pertenencia dentro de la organización.

El personal se estima que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

Existe un grado de claridad de alta dirección sobre el futuro de la organización.

Las metas y objetivos son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

Se percibe en el medio interno de la organización, cooperación y responsabilidad.

Existe respeto, consideración y buen trato entre el personal de la organización.

Numero de Ítems:

40 ITEMS

Escala de respuesta:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Escala valorativa:

Bajo

Medio

Alto

Muestra de tipificación: 30 profesionales de la salud

validez de contenido: Juicio de expertos: Aplicable

Confiabilidad: Valor del alfa de cronbach = 0,861

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la validez de los instrumentos de liderazgo transformacional y clima organizacional se empleó la validez de contenido por criterio de jueces.

Tabla 4

Juicio de expertos

Expertos	Resultado
Primer experto Dr. Daniel A. Córdova Sotomayor	Aplicable
Segundo experto Mg. Elizabeth Rojas Ibáñez	Aplicable
Tercer experto Mg. Cristina Miche Alarcón	Aplicable

Nota: Elaboración propia (2017)

Para la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores de un centro médico.

El valor de alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable Liderazgo Transformacional fue de 0.965, lo cual indica que el instrumento es confiable (Hernandez, et al., 2010)

Tabla 5

Validación de datos: Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	24

Nota: SPSS (2017)

El valor de alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable Clima organizacional fue de 0.861, lo cual indica que el instrumento es confiable.

Tabla 6

Validación de datos: Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	40

Nota: SPSS (2017)

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23.

Los datos obtenidos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.

Para el contraste de hipótesis se hará uso de la prueba estadística rho de Spearman con un 95% de confianza.

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas se basaron en el respeto del anonimato de los participantes en la investigación, es decir las encuestas son anónimas, y con consentimiento previo del encuestado.

III. Resultados

3.1. Descripción

3.1.1. Resultados descriptivos

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Tabla 7

Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Medio	8	7,1	7,1	7,1
Alto	104	92,9	92,9	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

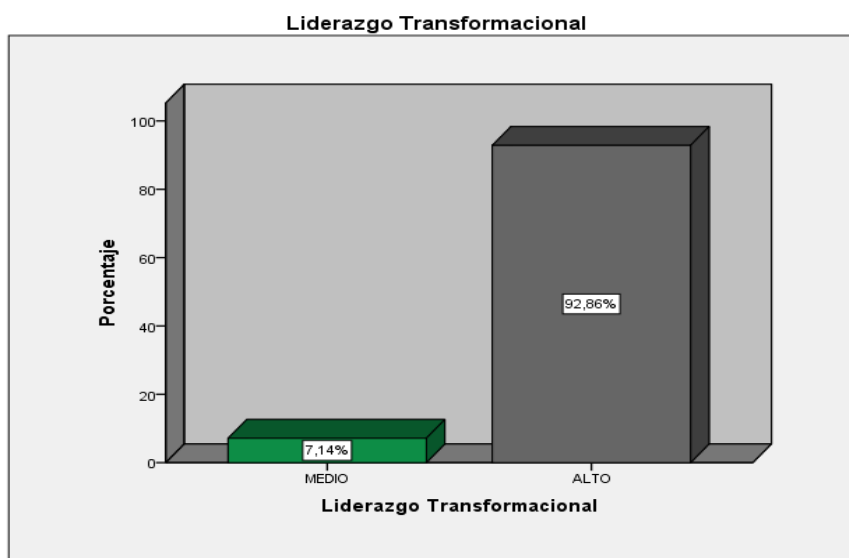


Figura 1. Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 7 como en la figura 1 se observa el 7.14%% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran al liderazgo transformacional en un nivel medio, mientras que el 92.86%% manifiesta que el liderazgo transformacional se encuentra en nivel alto.

Dimensión 1: Estimulación Intelectual

Tabla 8

Estimulación intelectual en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	9	8,0	8,0	8,0
Medio	33	29,5	29,5	37,5
Alto	70	62,5	62,5	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

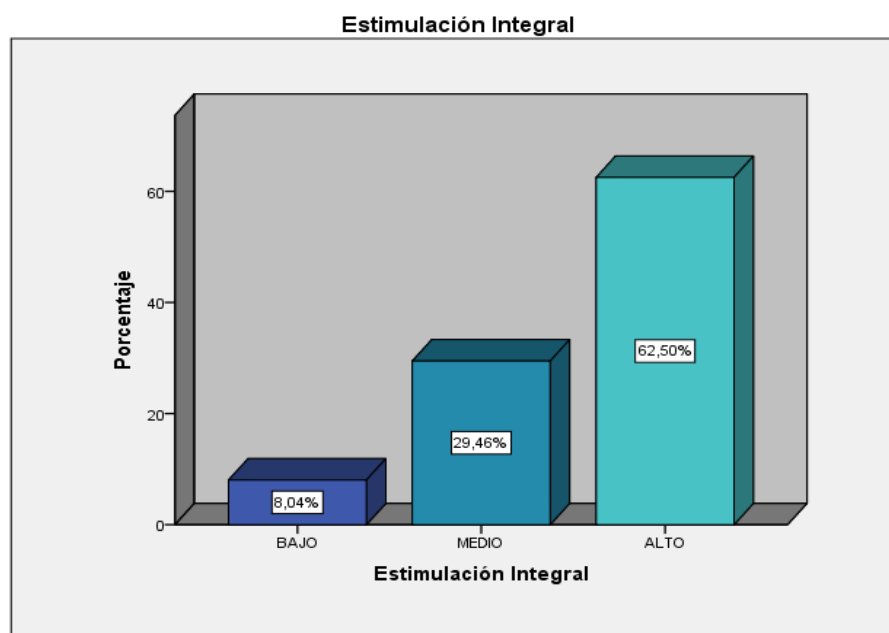


Figura 2. Estimulación intelectual en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 8 como en la figura 2, el 8% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a la estimulación intelectual en un nivel bajo, el 29.5% en nivel medio, mientras que el 62.5% manifiesta que la estimulación intelectual se encuentra en nivel alto.

Dimensión 2: Motivación Inspiracional

Tabla 9

Motivación inspiracional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	5	4,5	4,5	4,5
Medio	37	33,0	33,0	37,5
Alto	70	62,5	62,5	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

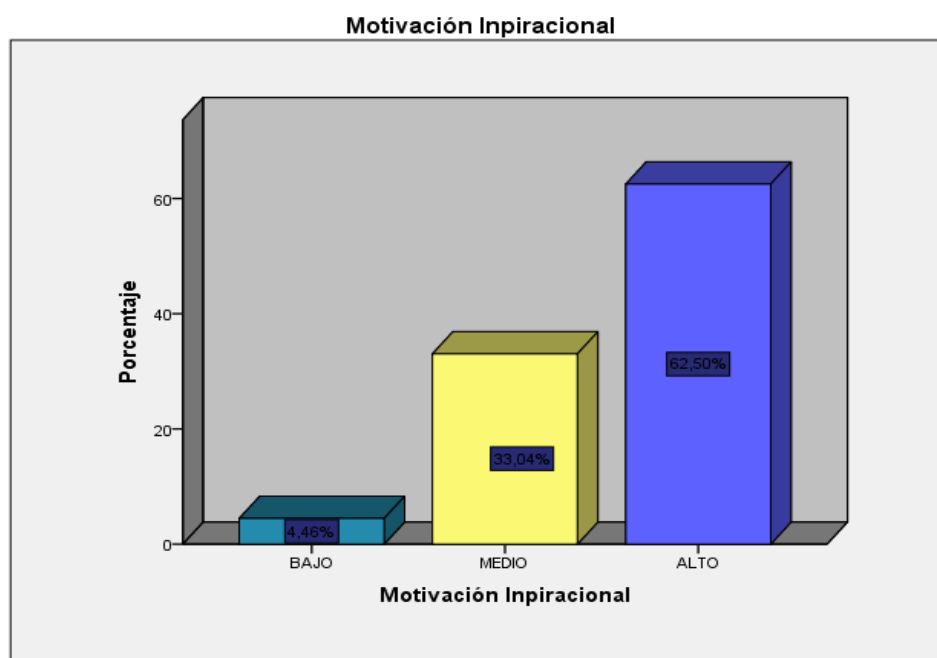


Figura 3. Motivación inspiracional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 9 como en la figura 3, el 4.5% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a la motivación inspiracional en un nivel bajo, el 33% en nivel medio, mientras que el 62.5% manifiesta que la motivación inspiracional se encuentra en nivel alto.

Dimensión 3: Consideración Individual

Tabla 10

Consideración individual en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	7,1	7,1	7,1
Medio	35	31,3	31,3	38,4
Alto	69	61,6	61,6	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

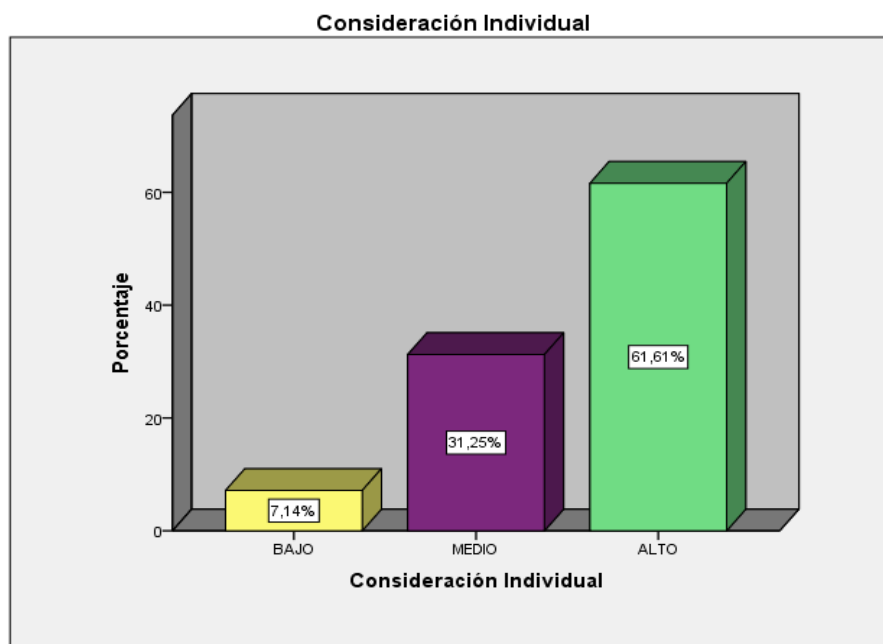


Figura 4. Consideración individual en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 10 como en la figura 4, el 7.1% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a la consideración individual en un nivel bajo, el 31.3% en nivel medio, mientras que el 61.6% manifiesta que la consideración individual se encuentra en nivel alto.

Dimensión 4: Influencia Idealizada

Tabla 11

Influencia idealizada en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	7,1	7,1	7,1
Medio	31	27,7	27,7	34,8
Alto	73	65,2	65,2	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

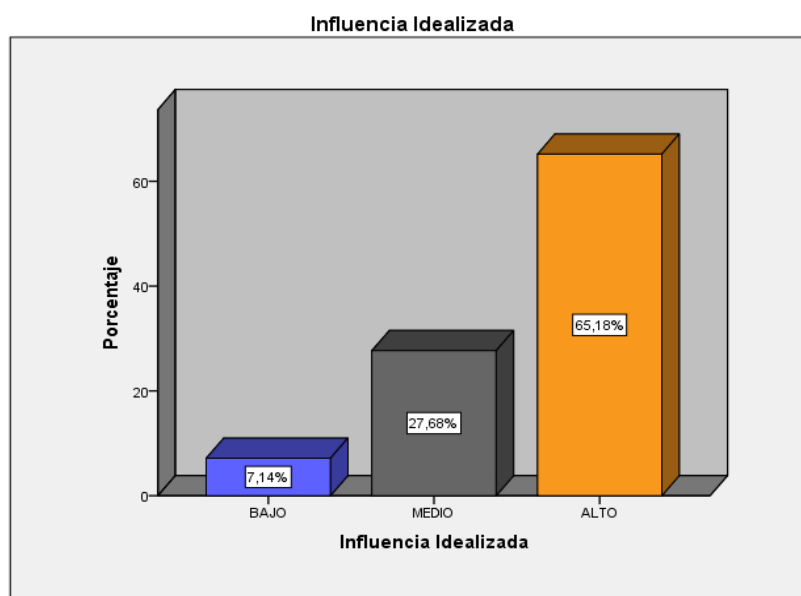


Figura 5. Influencia idealizada en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 11 como en la figura 5, el 7.1% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a la influencia idealizada en un nivel bajo, el 27.7% en nivel medio, mientras que el 65.2% manifiesta que la influencia idealizada se encuentra en nivel alto.

Variable 2: Clima Organizacional

Tabla 12

Clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Medio	40	33.3	33.3	33.3
Alto	72	66.7	66.7	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

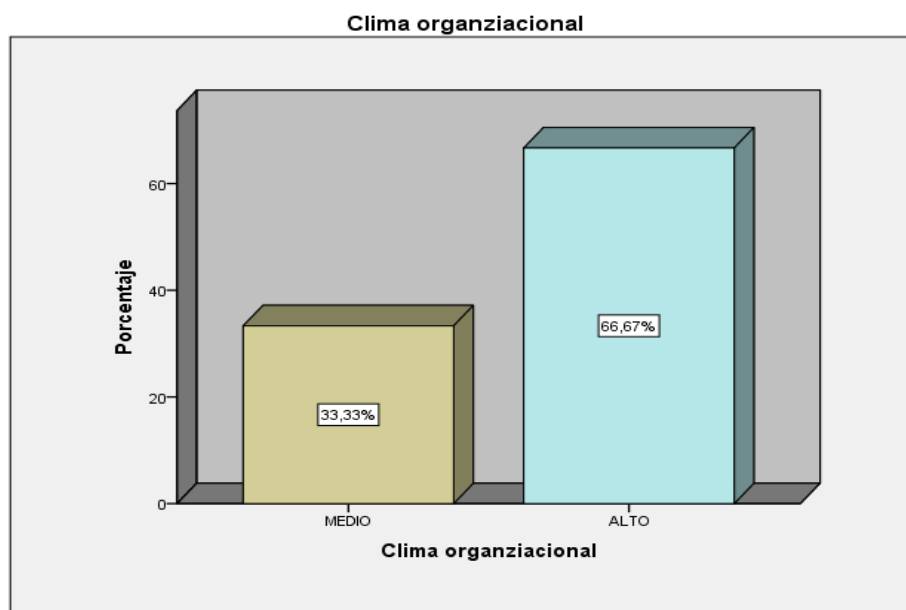


Figura 6. Clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 12 como en la figura 6, el 33.33% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran al Clima Organizacional en un nivel medio, mientras que el 66.67% manifiesta que el Clima Organizacional se encuentra en nivel alto.

Dimensión 1: Relaciones Interpersonales

Tabla 13

Relaciones interpersonales en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	8	7,1	7,1	7,1
Medio	90	80,4	80,4	87,5
Alto	14	12,5	12,5	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

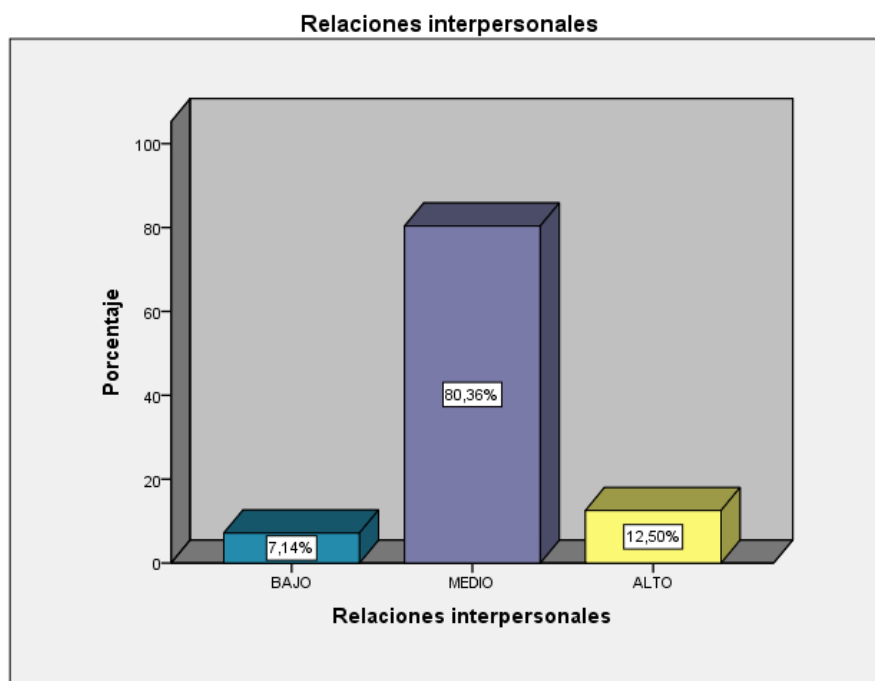


Figura 7. Relaciones interpersonales en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 13 como en la figura 7, el 7.1% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a las relaciones interpersonales en un nivel bajo, el 80.4% en nivel medio, mientras que el 12.5% manifiesta que las relaciones interpersonales se encuentra en nivel alto.

Dimensión 2: Estilos de Dirección

Tabla 14

Estilos de dirección en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	17	15,2	15,2	15,2
Medio	78	69,6	69,6	84,8
Alto	17	15,2	15,2	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

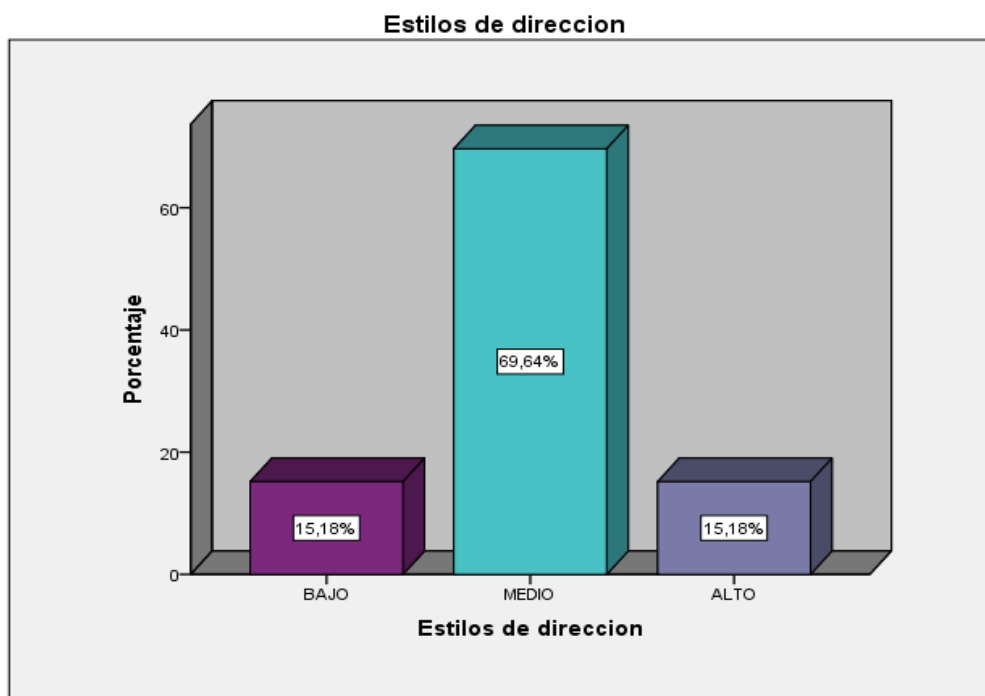


Figura 8. Estilos de dirección en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 14 como en la figura 8, el 15.2% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a los estilos de dirección en un nivel bajo, el 69.6% en nivel medio, mientras que el 15.2% manifiesta que los estilos de dirección se encuentra en nivel alto.

Dimensión 3: Sentido de Pertinencia

Tabla 15

Sentido de pertenencia en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	6,3	6,3	6,3
Medio	90	80,4	80,4	86,6
Alto	15	13,4	13,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

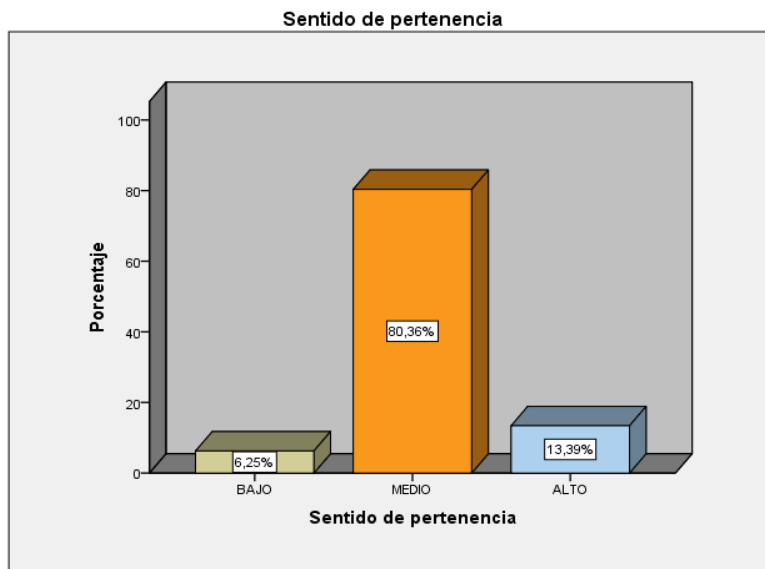


Figura 9. Sentido de pertenencia en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 15 como en la figura 9, el 6.3% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran al sentido de pertinencia en un nivel bajo, el 80.4% en nivel medio, mientras que el 13.4% manifiesta que el sentido de pertinencia se encuentra en nivel alto.

Dimensión 4: Retribución

Tabla 16

Retribución en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	8,0	8,0	8,0
Medio	86	76,8	76,8	84,8
Alto	17	15,2	15,2	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

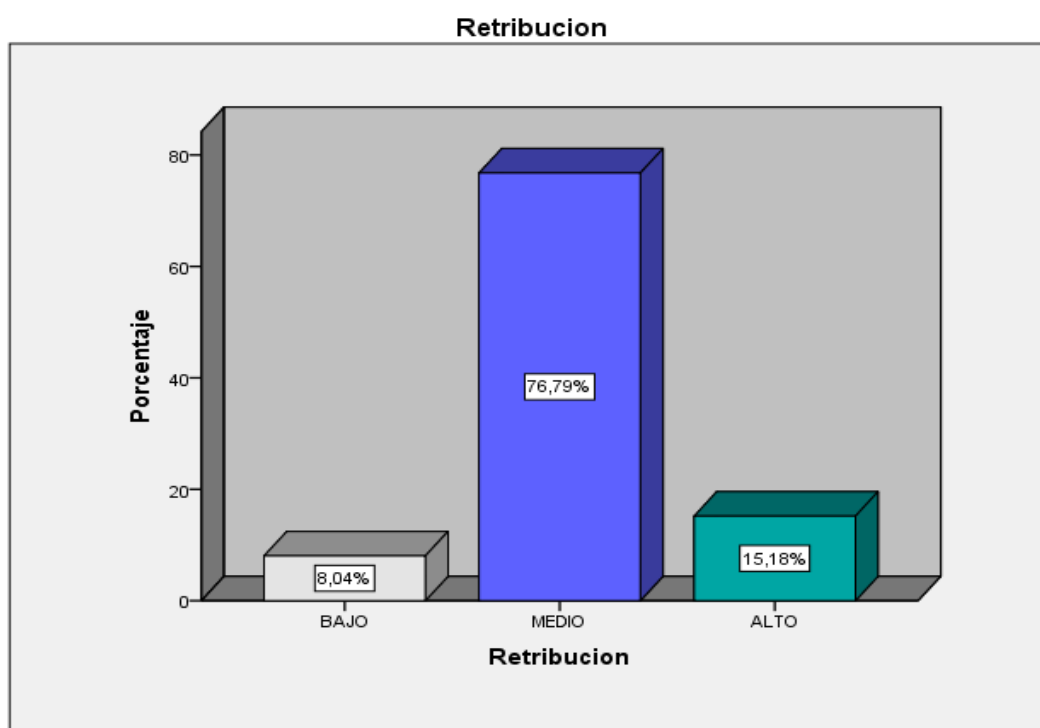


Figura 10. Retribución en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 16 como en la figura 10, el 8% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a la retribución en un nivel bajo, el 76.8% en nivel medio, mientras que el 15.2% manifiesta que la retribución se encuentra en nivel alto.

Dimensión 5: Disponibilidad de Recursos

Tabla 17

Disponibilidad de recursos en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	9,8	9,8	9,8
Medio	86	76,8	76,8	86,6
Alto	15	13,4	13,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

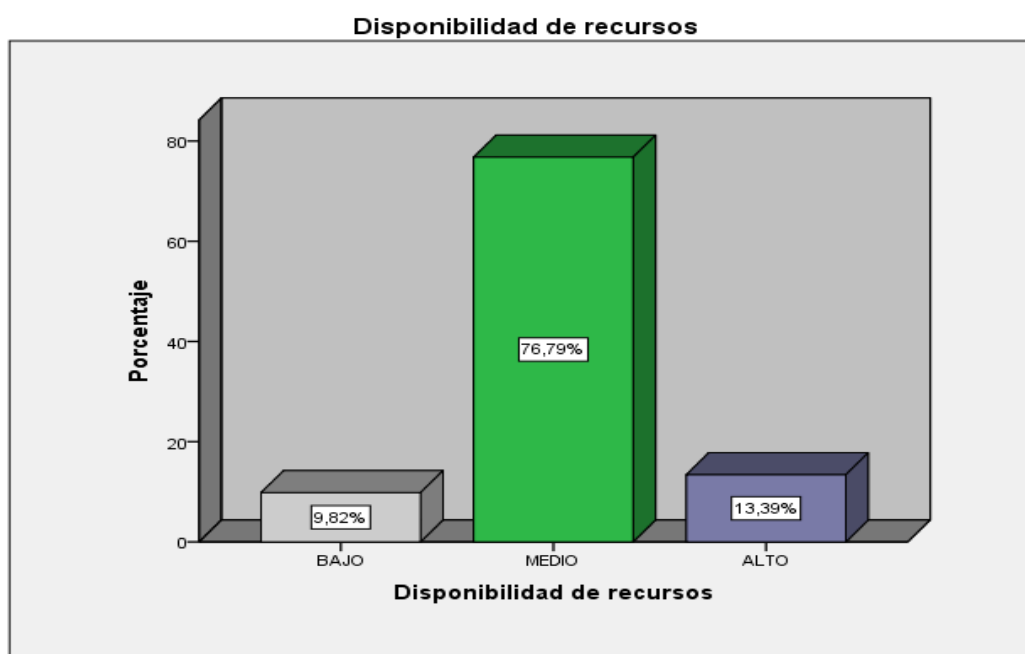


Figura 11. Disponibilidad de recursos en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 17 como en la figura 11, el 9.8% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a la disponibilidad de recursos en un nivel bajo, el 76.8% en nivel medio, mientras que el 13.4% manifiesta que la disponibilidad de recursos se encuentra en nivel alto.

Dimensión 6: Estabilidad

Tabla 18

Estabilidad en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	6,3	6,3	6,3
Medio	85	75,9	75,9	82,1
Alto	20	17,9	17,9	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

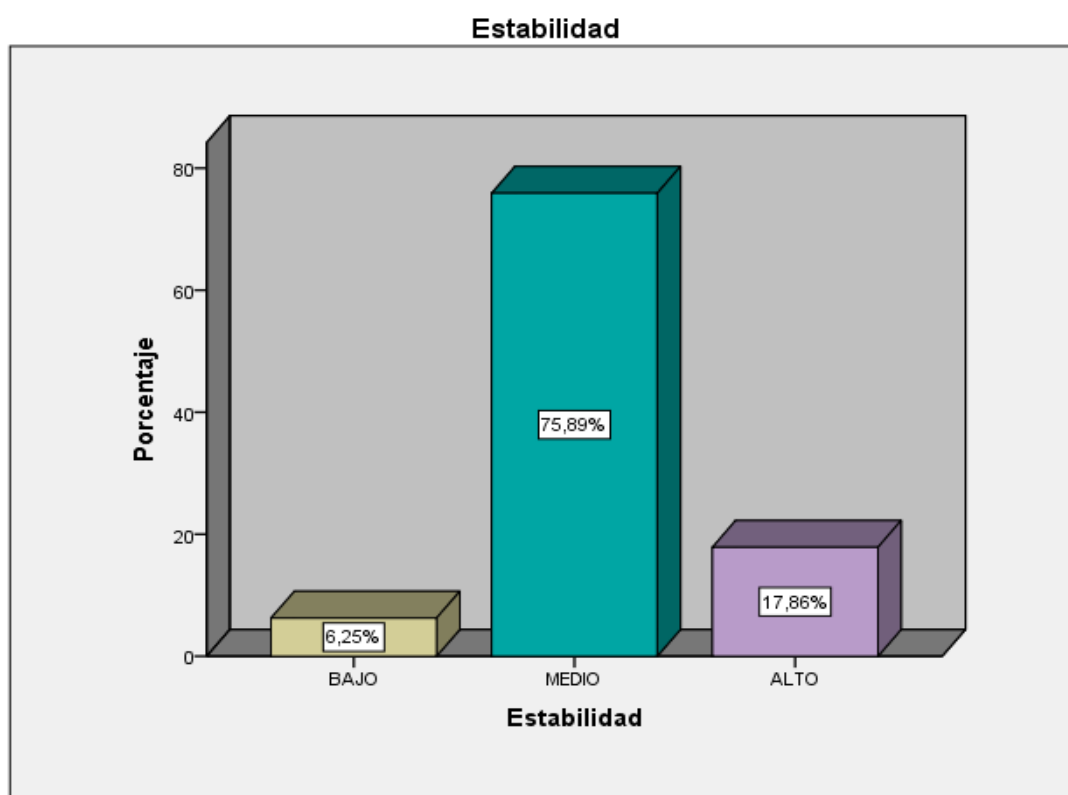


Figura 12. Estabilidad en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 18 como en la figura 12, el 6.3% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a la estabilidad en un nivel bajo, 75.9% en nivel medio, mientras que el 17.9% manifiesta que la estabilidad se encuentra en nivel alto.

Dimensión 7: Claridad y Coherencia en la Dirección

Tabla 19

Claridad y coherencia en la dirección de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	7,1	7,1	7,1
Medio	83	74,1	74,1	81,3
Alto	21	18,8	18,8	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

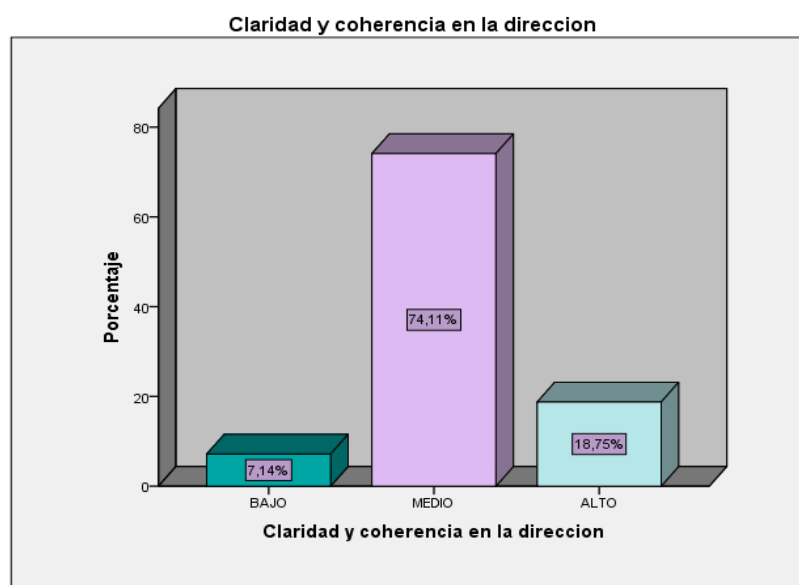


Figura 13. Claridad y coherencia en la dirección de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 19 como en la figura 13, el 7.1% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a la claridad y coherencia en la dirección en un nivel bajo, el 74.1% en nivel medio, mientras que el 18.8% manifiesta que la claridad y coherencia en la dirección se encuentra en nivel alto.

Dimensión 8: Valores Colectivos

Tabla 20

Valores colectivos de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	8	7,1	7,1	7,1
Medio	88	78,6	78,6	85,7
Alto	16	14,3	14,3	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

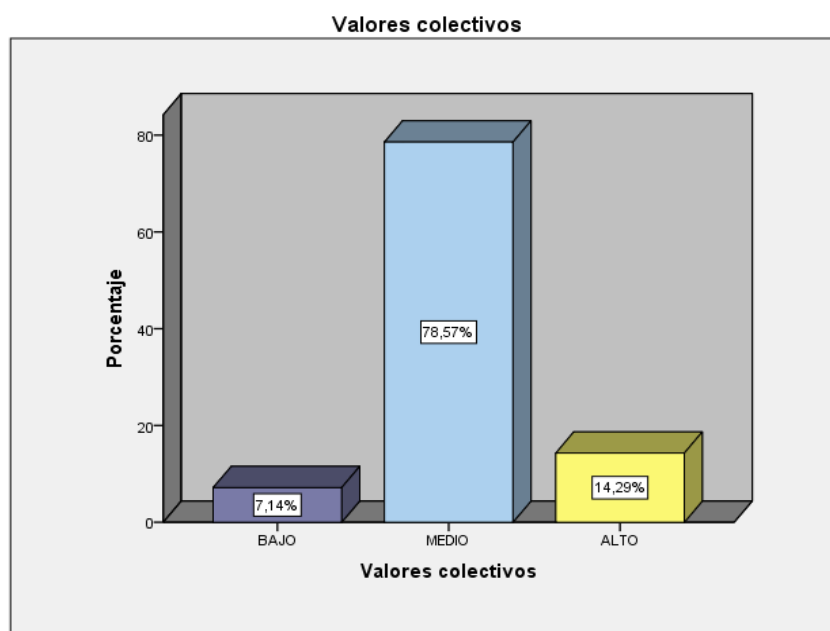


Figura 14. Valores colectivos en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 20 como en la figura 14, el 7.1% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran a los valores colectivos en un nivel bajo, el 78.6% en nivel medio, mientras que el 14.3% manifiesta que los valores colectivos se encuentra en nivel alto.

3.1.2 Tablas de contingencia

Tabla 21

Nivel de liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

liderazgo transformacional	clima organizacional						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Alto	4	3,6%	99	88,4%	1	0,9%	104	92,9%
Medio	0	0%	3	2,7%	5	4,5%	8	7,1%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	4	3,6%	102	91,1%	6	5,4%	112	100%

Nota: SPSS (2017)

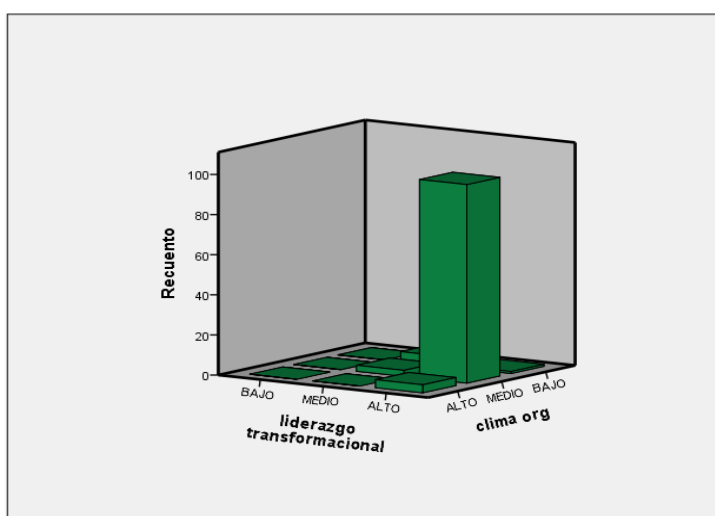


Figura 15. *Nivel de liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017*

En la tabla 21 como en la figura 15, el 3,6% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte manifiesta tener un clima organizacional en nivel alto de los cuales el 3,6% considera su liderazgo transformacional en nivel alto. El 91,1% del personal señala tener un clima organizacional en nivel medio, de los cuales el 88,4% considera que su liderazgo transformacional esta en nivel alto, mientras que 2,7% dice que en nivel medio. El 5,4% tiene un clima organizacional en nivel bajo, de ellos el 0,9% dice que su liderazgo transformacional es alto, mientras que el 4,5% dice que en nivel medio.

Tabla 22

Estimulación intelectual relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Estimulación intelectual	clima organizacional						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Alto	4	3,6%	65	58,0%	1	0,9%	70	62,5%
Medio	0	0%	31	27,7%	2	1,8%	33	29,5%
Bajo	0	0%	6	5,4%	3	2,7%	9	8,0%
Total	4	3,6%	102	91,1%	6	5,4%	112	100%

Nota: SPSS (2017)

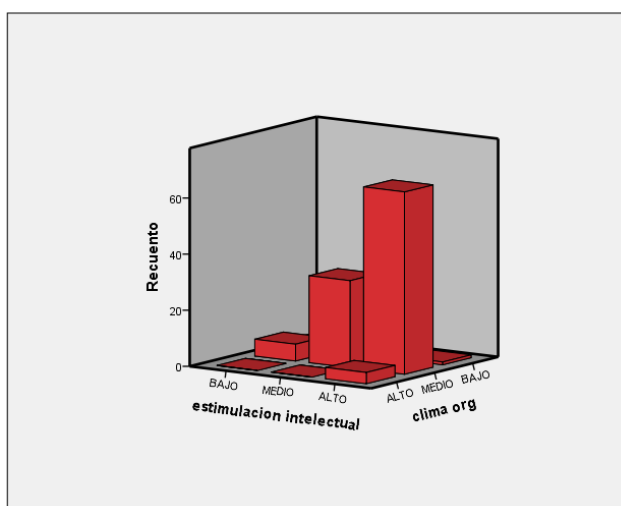


Figura 16. *Estimulación intelectual relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017*

En la tabla 22 como en la figura 16, el 3,6% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte manifiesta tener un clima organizacional en nivel alto de los cuales el 3,6% considera su estimulación intelectual en nivel alto. El 91,1% del personal señala tener un clima organizacional en nivel medio, de los cuales el 58,0% considera que su estimulación intelectual esta en nivel alto, el 27,7% dice que en nivel medio, mientras que el 5,4% en nivel bajo. El 5,4% tiene un clima organizacional en nivel bajo, de ellos el 0,9% dice que su estimulación intelectual es alta, mientras que el 1,8% dice que en nivel medio, mientras que el 2,7% señala que en nivel bajo. Lo mismo se aprecia en la figura 16.

Tabla 23

Motivación inspiracional relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Motivación inspiracional	clima organizacional						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Alto	4	3,6%	66	58,9%	0	0%	70	62,5%
Medio	0	0%	33	29,5%	4	3,6%	37	33,0%
Bajo	0	0%	3	2,7%	2	1,8%	5	4,5%
Total	4	3,6%	102	91,1%	6	5,4%	112	100%

Nota: SPSS (2017)

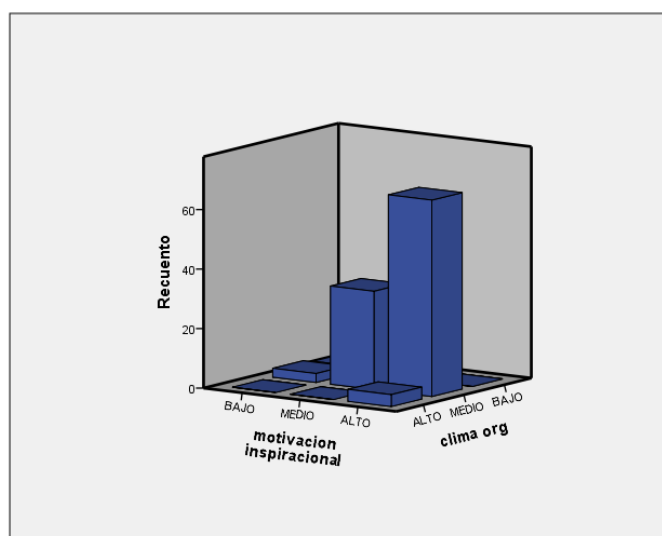


Figura 17. *Motivación inspiracional relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017*

En la tabla 23 como en la figura 17, el 3,6% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte manifiesta tener un clima organizacional en nivel alto de los cuales el 3,6% considera su motivación inspiracional en nivel alto. El 91,1% del personal señala tener un clima organizacional en nivel medio, de los cuales el 58,9% considera que su motivación inspiracional está en nivel alto, el 29,5% dice que en nivel medio, mientras que el 2,7% en nivel bajo. El 5,4% tiene un clima organizacional en nivel bajo, de ellos el 3,6% dice que su motivación inspiracional media, mientras que el 1,8% señala que en nivel bajo.

Tabla 24

Consideración individual relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Consideración individual	clima organizacional						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	4	3,6%	65	58,0%	0	0%	69	61,6%
Medio	0	0%	32	28,6%	3	2,7%	35	31,3%
Bajo	0	0%	5	4,5%	3	2,7%	8	7,1%
Total	4	3,6%	102	91,1%	6	5,4%	112	100%

Nota: SPSS (2017)

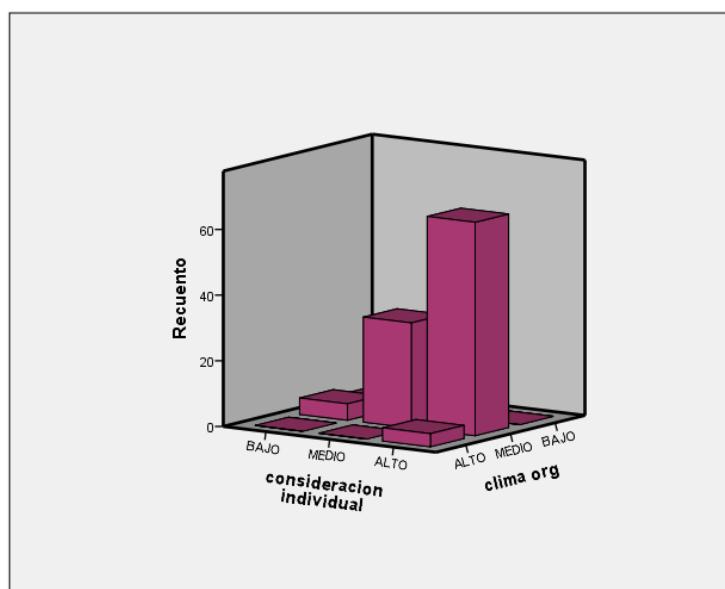


Figura 18. *Consideración individual relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017*

En la tabla 24 como en la figura 18, el 3,6% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte manifiesta tener un clima organizacional en nivel alto de los cuales el 3,6% considera su consideración individual en nivel alto. El 91,1% del personal señala tener un clima organizacional en nivel medio, de los cuales el 58,0% considera que su consideración individual está en nivel alto, el 28,6% dice que en nivel medio, mientras que el 4,5% en nivel bajo. El 5,4% tiene un clima organizacional en nivel bajo, de ellos el 2,7% dice que su consideración individuales media, mientras que el 2,7% señala que en nivel bajo.

Tabla 25

Influencia idealizada relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

influencia idealizada	clima organizacional						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	4	3,6%	68	60,7%	1	0,9%	73	65,2%
Medio	0	0%	29	25,9%	2	1,8%	31	27,7%
Bajo	0	0%	5	4,5%	3	2,7%	8	7,1%
Total	4	3,6%	102	91,1%	6	5,4%	112	100%

Nota: SPSS (2017)

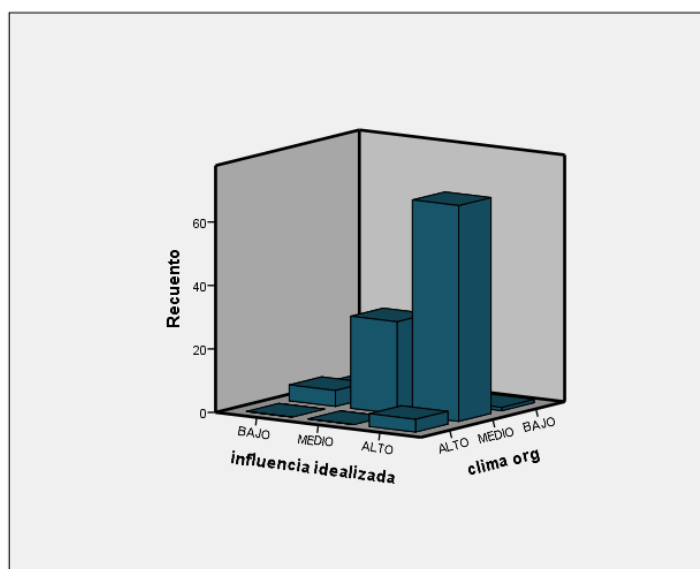


Figura 19. *Influencia idealizada relacionada al clima organizacional de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017*

En la tabla 25 como en la figura 19, el 3,6% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte manifiesta tener un clima organizacional en nivel alto de los cuales el 3,6% considera la influencia idealizada en nivel alto. El 91,1% del personal señala tener un clima organizacional en nivel medio, de los cuales el 60,7% considera que su influencia idealizada está en nivel alto, el 25,9% dice que en nivel medio, mientras que el 4,5% en nivel bajo. El 5,4% tiene un clima organizacional en nivel bajo, de ellos el 0,9% dice que su influencia idealizada es alta, el 1,8% en nivel medio, mientras que el 2,7% señala que en nivel bajo. Lo mismo se aprecia en la figura 19.

3.1.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

H₁: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Tabla 26.

Grado de correlación y nivel de significación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Correlaciones			
		liderazgo transformacional	clima organizacional
liderazgo transformacional	Correlación	1	0,542***
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	112	112
clima organizacional	Correlación	0,542***	1
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	112	112

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

Nota: SPSS (2017)

Como se muestra en la tabla 26, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte., con un valor de correlación de Spearman de 0.542, y un p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; se concluye entonces que existe relación directa y moderada entre dichas variables y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

H₁: Existe relación directa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Tabla 27.

Grado de correlación y nivel de significación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Correlaciones			
		estimulación intelectual	clima organizacional
estimulación intelectual	Correlación Rho de Spearman	1	0,437***
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	112	112
clima organizacional	Correlación Rho de Spearman	0,437***	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	112	112

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

Nota: SPSS (2017)

Como se muestra en la tabla 27, la estimulación intelectual se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte., con un valor de correlación de Spearman de 0.437, y un p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; se concluye entonces que existe relación directa y moderada y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

H₁: Existe relación directa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Tabla 28.

Grado de correlación y nivel de significación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Correlaciones			
		motivación inspiracional	clima organizacional
motivación inspiracional	Correlación Rho de Spearman	1	0,418***
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	112	112
clima organizacional	Correlación Rho de Spearman	0,418***	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	112	112

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

Nota: SPSS (2017)

Como se muestra en la tabla 28, la motivación inspiracional se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte., con un valor de correlación de Spearman de 0.418, y un p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; se concluye entonces que existe relación directa y moderada y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre la consideración individual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

H₁: Existe relación directa entre la consideración individual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Tabla 29.

Grado de correlación y nivel de significación entre la consideración individual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Correlaciones			
		consideración individual	clima organizacional
consideración individual	Correlación Rho de Spearman	1	0,529***
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	112	112
clima organizacional	Correlación Rho de Spearman	0,529***	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	112	112

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

Nota: SPSS (2017)

Como se muestra en la tabla 29, la consideración individual se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte., con un valor de correlación de Spearman de 0.529, y un p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; se concluye entonces que existe relación directa y moderada y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación directa entre la influencia idealizada y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

H₁: Existe relación directa entre la influencia idealizada y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Tabla 30.

Grado de correlación y nivel de significación entre la influencia idealizada y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Correlaciones			
		influencia idealizada	clima organizacional
influencia idealizada	Correlación Rho de Spearman	1	0,487***
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
clima organizacional	Correlacion Rho de Spearman	0,487***	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

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

Nota: SPSS (2017)

Como se muestra en la tabla 30, la influencia idealizada se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte., con un valor de correlación de Spearman de 0.487, y un p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; se concluye entonces que existe relación directa y moderada y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable.

IV.Discusión

El liderazgo transformacional es la capacidad para dirigir y motivar a los trabajadores a cumplir sus metas laborales con el fin de buscar el beneficio tanto de la empresa como del individuo; asimismo, el clima organizacional es la cultura que la empresa promueve a través de su reglamento interno, costumbres y valores que serán practicados por los trabajadores para un bienestar general entre todos los pares y el trabajo no se vea perjudicado con pensamientos o actitudes diferentes a la misma. En la presente investigación se han investigado estas dos variables y se ha logrado obtener los siguientes resultados:

En cuanto a la hipótesis general, existe una relación directa y moderada entre la variable liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil ($r= 0,542$, $p<0,05$) lo que podría explicarse porque cuando existe mayor liderazgo transformacional, mayor será el clima organizacional, por consiguiente, las empresas deben tener a líderes competitivos en las jefaturas para que el desempeño de los trabajadores sea tanto eficaz como eficiente. Como indica James (1996) si el líder cumple sus funciones adecuadamente, los trabajadores podrán cumplir sus objetivos a cabalidad brindando un servicio adecuado y maximizando la productividad de las actividades asignadas en cada equipo de trabajo; de igual manera Warren (2006) al afirmar que la carisma y la empatía que se tenga con sus colaboradores hará un clima organizacional adecuado, y para obtenerlo, según Alcocer (2003) es necesario primero observar cómo influye el sistema de la organización con las actitudes y comportamientos de los trabajadores. Lo que coincide con el estudio realizado por Santiago (2016) donde existe relación de manera directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ($p<0,05$).

Con respecto a la primera hipótesis específico 1, la estimulación intelectual y el clima organizacional se relacionan de manera directa y moderada en los trabajadores del centro materno infantil ($r=0,437$ y $p<0,05$); coincidiendo con el trabajo realizado por Santiago (2016) donde encontró que ($r=0.607$ y $p<0,05$) siendo directa y moderada la relación entre estimulación intelectual y el clima

organizacional; por lo tanto, Blanchard (2007) cuando afirma que el esfuerzo adicional del líder al dirigir a los colaboradores para superar en un corto plazo el desarrollo de sus propias capacidades estratégicas en la función de su trabajo donde el líder estimula a sus seguidores en la toma de conciencia de los problemas, de sus propios pensamientos y de su imaginación; les ayuda a reconocer sus propias creencias y valores. Estimula su pensamiento innovador/creativo, les enseña a ser más competentes y exitosos, como también les anima a cuestionar sus suposiciones. En este nivel, el líder tiene como objetivo fomentar la creatividad y la innovación en los otros, cuestionando los principios y mecanismos adoptados en el trabajo, a crear un entorno de apertura a nuevas ideas, lo que permite la reformulación de los problemas existentes. El líder hace hincapié en la originalidad como un valor importante y alienta la expresión de ideas y opiniones diferentes a las suyas.

Con relación a la hipótesis específica 2, la motivación inspiracional y el clima organizacional se relacionan directa y significativa en los trabajadores del centro materno infantil ($r=0.418$ y $p<0,05$); coincidiendo con el trabajo realizado por Santiago (2016) donde encontró que ($r=0,567$ y $p<0,05$) siendo directa y moderada la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional; por lo tanto, es como lo afirma Blanchard (2007) quien explicó que la capacidad del líder puede inspirar a sus colaboradores o subordinados. Afirma que el líder desarrolla entusiasmo y motivación en los subordinados a la hora de desempeñar las tareas y buscar el cumplimiento de los objetivos en el grupo de trabajo. Comunica una visión atractiva y actúa como un modelo de conducta, centrándose en el desarrollo de los colaboradores con empatía. Comunica altas expectativas, utilizando analogías para crear un clima de superación. Aspectos característicos de esta faceta son cuestiones relacionadas con el espíritu de equipo, el entusiasmo y el optimismo permitiendo lograr en los trabajadores la capacidad para lograr superar cualquier dificultad o problema que se presente. El líder está preocupado hacia fuera y hacia dentro por el bien del grupo, de la organización o de la sociedad, en su conjunto. En este caso, los que lideran tienden a ser percibidos como personas tenaces, con iniciativa y enérgicos, lo que demuestra un

gran optimismo y confianza en un futuro mejor para el grupo. Aunque este factor puede ser entendido de manera diferente del anterior.

Con relación a la hipótesis específica 3, la consideración individual y el clima organizacional se relacionan directa y significativa en los trabajadores del centro materno infantil ($r=0,529$ y $p<0,05$); coincidiendo con el trabajo realizado por Santiago (2016) quien encontró que ($r=0,568$ y $p<0,05$) siendo directa y moderada la relación que existe entre la consideración individual y el clima organizacional; por lo tanto, lo que afirma Blanchard (2007) es muy importante ya que el líder al considerar las necesidades, preferencias y capacidades de los seguidores, promueve la equidad, hace hincapié en el aumento de la capacidad del equipo, promueve los valores organizacionales de respeto y confianza, proporciona retroalimentación, los apoya, los anima y trata de desarrollar su potencial y autonomía, delegando responsabilidades a cada uno de ellos. Esta área se refiere así a las relaciones individuales en el seno del grupo, con una preocupación real por las necesidades personales y profesionales de los colaboradores. El líder busca fomentar un entorno en el que se cumplan las oportunidades para el desarrollo de las diferencias individuales, en el plano de los deseos y necesidades de cada persona que forman parte de su equipo. Esto requiere un comportamiento apropiadamente justoy nivelado a las características de cada uno de los colaboradores.

Con relación a la hipótesis específica 4, la influencia idealizada y el clima organizacional se relacionan directa y significativa en los trabajadores del centro materno infantil ($r=0,487$ y $p<0,05$); coincidiendo con el trabajo realizado por Santiago (2016) quien encontró que ($r=0,673$ y $p<0,05$) siendo directa y moderada la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional; afirmando una vez más según Blanchard (2007) cuando sostuvo que representa el nivel más alto del liderazgo transformacional. Las características carismáticas que se percibe en el líder transformacional son de naturaleza socio-emocional e inspiran sentimientos de lealtad, admiración e identificación a sus subordinados, más allá del mero interés individual. Los ideales asumidos son entendidos como una intención de hacer lo que es mejor y más correcto para todos, guiando el

comportamiento por una conducta ética. El líder carismático proporciona una visión y un sentido de misión, infunde orgullo, gana el respeto, la confianza y fomenta el optimismo. Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra de los seguidores, para lograr niveles óptimos de desarrollo y rendimiento.

V. Conclusiones

- Primera** Existe relación directa y significativa entre dichas variables aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable. Cabe resaltarse que esta relación es de nivel moderada ($r=0,542$ Y $p<0,05$).
- Segunda** Existe relación directa y significativa entre dichas variables aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable. Cabe resaltarse que esta relación es de nivel moderada ($r=0,437$ y $p<0,05$).
- Tercera** Existe relación directa y significativa entre dichas variables aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable. Cabe resaltarse que esta relación es de nivel moderada ($r=0,418$ y $p<0,05$).
- Cuarta** Existe relación directa y significativa entre dichas variables aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable. Cabe resaltarse que esta relación es de nivel moderada ($r=0,529$ y $p<0,05$).
- Quinta** Existe relación directa y significativa entre dichas variables aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable. Cabe resaltarse que esta relación es de nivel moderada ($r=0,487$ y $p<0,05$).

VI. Recomendaciones

- Primera Realizar programas de intervención que permitan reconocer el tipo de liderazgo transformacional para que el clima organizacional sea adecuado para los trabajadores y exista una calidad en los servicios de la institución.
- Segunda Potencializar la inteligencia de los líderes para que tengan la creatividad de desarrollar incentivos que permitan que los trabajadores puedan ofrecer un rendimiento adecuado en el desempeño de su trabajo.
- Tercera Concientizar a los trabajadores para que tengan la motivación de lograr sus objetivos y desarrollar su crecimiento personal, laboral y profesional de los trabajadores del centro materno infantil y lleguen a cumplir su productividad.
- Cuarta Ejercer el liderazgo en los trabajadores que cumplen sus objetivos ofreciendo recompensas adicionales para lograr un clima organizacional adecuado y sientan mayor identificación con su institución.
- Quinta Conocer sus fortalezas y debilidades para que logren el cumplimiento de las metas en su productividad y sientan los logros obtenidos cada cierto tiempo a través del ejemplo de sus líderes y el clima organizacional esté acorde a sus intereses.

VII. Referencias

- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima: Cultura.
- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto*. (Tesis de Maestría).
- Barroso, F. y Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics*, 10(2), pp. 67-96.
- Blanchard, K. (2000). *El ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Blanchard, K. (2007). *El ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*. (Tesis de especialización).
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla-Región Callao* (Tesis de maestría).
- Cangemi, J.; Burga, B.; Lazarus, H.; Miller, R. & Fitzgerald, J. (2008). The real work of the leader: A focus on the human side of the equation. *Journal of Management Development*, 27(10), pp. 1026-1036.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos* (Tesis de doctorado).
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del hospital nacional Luis N. Sanchez PNP*. 2010. (Tesis de Maestría).

- Contreras, D. y Jimenez, L. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención (Tesis de maestría).
- Contreras, F.; Barbosa, D. Juárez, F. Uribe, A y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), pp. 13-26. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf>
- Contreras, F.; Barbosa, D.; Juárez, F. y Uribe, A. (2010). Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19(2), pp. 173-182. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2819/281921801007.pdf>
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), pp. 78-90.
- Guillen, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España: McGraw-Hill.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Washington: University Press.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill
- Hoyle, R. (2004). *Administración*. México D.F.: McGraw-Hill.
- James, A. (1996). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana.

- León, A. (2015). El clima organizacional y su relacional con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%C3%B3n_ba.pdf
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- Litwin, S. Stinger, G. (1998). Clima y comportamiento organizacional. México D.F.: Fondo de cultura económica.
- Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. Alteridad. Revista de educación, 8(2), pp. 192-206.
- Mayor, L. (2012). Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio Mara (Tesis de maestría).
- MINSA (2009). Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico/Ministerio de Salud. Comité técnico de Clima Organizacional. Lima: Ministerio de Salud.
- Morocho, L. (2010). Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao (Tesis de Maestría).
- Niquén, M. y Zapata, C. (2014). Percepciones de enfermeras asistenciales sobre: rol gerencial de enfermeras jefes de servicio. Hospital Nacional – ESSALUD. Chiclayo – Perú, 2013. (Tesis de licenciatura).
- Quezada, C.; Illesca, M. y Cabezas, M. (2014). Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. Ciencia y enfermería, 20(2). Recuperado de:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005

Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.

Santiago, H. (2016). Liderazgo transformacional del director y clima organizacional del Hospital II Alberto Hurtado Abadía – La Oroya, 2014 (Tesis de licenciatura).

Segredo, A. y Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Correo Científico Médico de Holguín*, 8(3). Recuperado de: <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>

Serrano, B. (2016). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de Banano del Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/banano.html>

Tamayo y Tamayo, M. (1999). Serie: Aprender a investigar. Bogotá: ICFES.

Toro, F. (1992). Diseño y validación de un instrumento para evaluación del clima organizacional. *Revista Interamericana de Psicología ocupacional*, 11(1).

Vásquez, S. (2006). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. (Tesis de licenciatura).

Warren, J. (2006). *Liderazgo*. México D.F.: Fondo de cultura económica.

Anexos

ANEXO 1: Artículo científico



Liderazgo transformacional y su relación con el clima
organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de
Lima Norte. 2017

AUTOR:

Br. Recalde López Roswy Elizabeth

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en los trabajadores de un Centro Materno Infantil de Lima Norte. 2017. El tipo de investigación es correlacional tomando como muestra 112 estudiantes trabajadores. Se empleó una encuesta que mide el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Los resultados obtenidos en la investigación se encontró que existe relación directa y significativa entre dichas variables aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable, cabe resaltarse que esta relación es de nivel moderada ($r=0,542$ y $p<0,05$). Se concluye que existe relación directa y moderada entre el liderazgo transformacional y su clima organizacional en los trabajadores de un Centro Materno Infantil de Lima Norte.2017.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, clima organizacional, centro materno infantil

Abstract

The present research aims to determined the transformational leadership and its relationship with the organizational climate in the workers of a Maternal and Child Center in Lima Norte. 2017. The type of research is correlational, taking 112 working students as sample. A survey was used that measures transformational leadership and organizational climate. The results obtained in the research were found that there is a direct and significant relationship between these variables accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis inferring that the variation of one variable implies the variation of the other variable, it should be noted that this relationship is level moderate ($r=0.542$ and $p <0.05$). It is concluded that there is a direct and moderate relationship between the transformational leadership and its organizational climate in the workers of a Maternal and Child Center in Lima Norte. 2017.

Keywords: Transformational leadership, organizational climate, maternal and child center

Introducción

A lo largo de los años desde la aparición del ser humano, el liderazgo se ha visto de diferentes maneras por lo que se podría afirmar que tanto la humanidad y el liderazgo han evolucionado a tal punto que en los ambientes determinados donde el líder ejerce autoridad sobre otro existe una influencia significativa en ese momento (Barroso y Salazar, 2010); asimismo, el clima organizacional ha pasado por diferentes etapas a lo largo del tiempo, y ha sido estudiado desde diferentes ramas de la psicología como la industrial y actualmente conocida como el comportamiento organizacional (Guillen y Guil, 2000); sin embargo, el clima organizacional puede ser afectado por una diversidad de factores; por tal motivo, se puede enfatizar la función sobresaliente de los líderes en la generación del clima organizacional; es decir, el líder cumple un papel importante para que el desempeño y las relaciones interpersonales puedan tener éxito en el trabajo dentro de los hospitales o centros de salud (Goleman, 2000).

En el Perú, la falta de actitud para liderar demuestra en ocasiones incapacidad para cumplir su rol; debido a que no cuentan con habilidades sociables sólidas ni estudios acorde al cargo que presentan; por lo tanto, la gestión hospitalaria se observa desequilibrada por la falta de interés, las carencias de asistir a capacitaciones constantes, las ganas de aprender, el trato correcto, entre otras (Niquén y Zapata, 2014). Por tal motivo, el Ministerio de Salud (2009) para mejorar dicha situación ha diseñado una metodología para evaluar el clima organizacional de los centros y hospitales del país para conocer y cubrir las necesidades que presentan los trabajadores y poder mejorar la calidad de salud de los pacientes atendidos; ya que, la desmotivación por parte de ellos, provocaría malestar y disconformidad en el usuario.

Con estos trabajos realizados se puede deducir que el liderazgo y el clima organizacional en la mayoría llegan a correlacionar significativamente; sin embargo, no necesariamente se encuentra resultados que favorecen nuestra realidad; por tal motivo, la necesidad de que el personal se encuentre satisfecho en el lugar de trabajo, más aún en el campo de la salud, evitará que se generen

dificultades en la atención hacia los usuarios; por lo tanto, la presente investigación busca determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.2017

Antecedentes del Problema

Serrano (2016), realizó el trabajo de investigación “*Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las Exportadoras de Banano del Ecuador*”, en Ecuador, el objetivo de la investigación fue analizar la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las empresas exportadoras de banano del Ecuador. La investigación tiene un enfoque cuantitativo no experimental, con alcance descriptivo y correlacional, estuvo constituida con una muestra de 500 individuos pertenecientes a 20 exportadoras del Ecuador. Los resultados permiten conocer la percepción que tienen los empleados sobre el clima organizacional que existe en las organizaciones a la que pertenecen, y la influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional mediante el análisis de las cuatro dimensiones que la conforman $P= 0,60$ se calculan correlaciones de Pearson entre los resultados entre las dimensiones, permitiéndonos determinar el grado de influencia del liderazgo sobre el resto de dimensiones del clima organizacional. El autor concluye que la percepción de los empleados es mayoritariamente positiva sobre la dirección que se ejerce en las empresas, sin embargo existe un porcentaje alto contrario que pone al descubierto que los empleados no están del todo conformes con la dirección que se practica en su lugar de trabajo.

Contreras y Jiménez (2016), realizó el trabajo de investigación “*liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*”, en Bogotá - Colombia. El objetivo de la investigación fue describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un Colegio de Cundinamarca, teniendo en cuenta la perspectiva de los distintos actores de la comunidad educativa, para con base en ello, diseñar lineamientos de

intervención que propendan por el bienestar de la comunidad educativa. La investigación fue de tipo descriptiva y transversal, con una población de 130 alumnos, docentes y otros funcionarios. Para establecer el nivel de participación se utilizó cuestionarios previamente validados. Los autores concluyen que existe una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente.

Quezada, Illesca y Cabezas (2014), realizó el trabajo de investigación *“Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del Sur de Chile”*, en Chile. El objetivo de la investigación fue conocer la percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del Sur de Chile. La investigación fue descriptiva, exploratoria e interpretativa a través de un estudio de caso único, los informantes claves fueron seis Enfermeras(os) que se desempeñan en puestos de responsabilidad. Se concluyó que el liderazgo es visto como un conjunto de características y no como un proceso de dominio; por lo que no existe una definición clara de la misma, no obstante, se llega a reconocer como un elemento imprescindible para los diversos roles que se practican en el ámbito profesional, primando el asistencial, donde se identifican en general más factores facilitadores que desfavorecedores y relacionados a la “Calidad de atención del paciente”.

Lozado (2013), realizó el trabajo de investigación *“Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa maría auxiliadora de Riobamba”*, en Ecuador. El objetivo de esta investigación fue determinar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa maría auxiliadora de Riobamba. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, con una población de 219 considerando a padres y estudiantes. Para establecer la participación se realizó una encuesta con 46 preguntas y la entrevista incluye 10 preguntas. La autora concluye que los estilos de liderazgo que se practiquen en la institución indiquen en

el ambiente institucional ya que existe una relación directa entre elemento humano y si bienestar.

Mayor (2012), realizó el trabajo de *investigación "Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio de Mara"*, en Venezuela. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Liderazgo de los directivos en instituciones del municipio Mara. La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, y de campo, con un diseño no experimental, transaccional. La población estuvo conformada por 7 directivos y 68 docentes. Para la recolección de los datos se diseñó una encuesta tipo cuestionario versionado, con cuatro alternativas de respuesta en escala tipo Likert, conformado por 57 ítems. La autora concluye que existe un clima autoritario, y paternalista y un liderazgo autocrático, como también liberal.

Santiago (2016), realizó el trabajo de investigación *"Liderazgo transformacional del director y clima organizacional del Hospital II Alberto Hurtado Abadía – La Oroya, 2014"*, en Perú. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el Clima Organizacional en el Hospital II "Alberto Hurtado Abadía" - La Oroya, 2014. La investigación fue básica, de nivel correlacional, de diseño descriptivo correlacional y se empleó de técnica la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de liderazgo transformacional y clima organizacional para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio, para ello se tuvo una muestra de 168 personas entre ellos administrativos, personal asistencial y terceros. La autora concluye que la relación que existe entre el liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional en el Hospital II "Alberto Hurtado Abadía"- La Oroya, 2014, es significativa y directa, afirmación que se hace para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para 166 grados de libertad.

León (2015), realizó el trabajo de investigación *"El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013"*, en Perú. El

objetivo de la investigación fue determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013. La investigación fue de tipo transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal, con una población 27 personas incluyendo personal administrativo y docentes. Para establecer el nivel de participación se aplicó dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo. El autor concluye El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia.

Campos (2012), realizó un trabajo de investigación *“Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla – Región Callao”*, en Perú. El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, en la Región Callao, desde la percepción de los docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, con una población constituida de 100 docentes, padres de familia y estudiantes. Para establecer el nivel de participación se aplicó un cuestionario previamente validado a través de un juicio de expertos y de la prueba Alfa de Cronbach (0 .772) para la confiabilidad del instrumento. La autora concluye que los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.

Cervera (2012), realizó un trabajo de investigación *“Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Los Olivos”*, en Perú. El objetivo de la investigación fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del

distrito de Los Olivos. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, con una población de 171 docentes. Para establecer el nivel de participación se utilizaron instrumentos que fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas sean válidas y confiables. La autora concluye que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional.

Morocho (2010), realizó un trabajo de investigación "*Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite santa rosa región callao*", en Perú. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, con una población de 103 docentes. Para establecer el nivel de participación de los aplico el cuestionario validado a través de juicio de expertos y la Escala de Spearman Brown (0,71) para la confiabilidad del instrumento. La autora concluye que existe correlación positiva moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Revisión de la literatura

1.3.1. Teorías relacionadas al liderazgo

Según James (1996) manifestó diferentes puntos de vista en función a sus enfoques de trabajo; una de ellas es el funcional; es decir, el líder se basa a través de funciones y busca cumplir los objetivos de su organización junto con sus trabajadores; el empírico, es donde el líder a través de su experiencia va trabajando y brindando a sus trabajadores funciones según sus capacidades para cumplir los objetivos de la organización; el institucional o sociológico se basa en el ambiente donde el líder se desempeña junto con las otras posiciones según la jerarquía del equipo de trabajo; el cognoscitivo, se basa en la designación del líder por sus aptitudes para que trabaje con su equipo y cumpla las funciones de la organización; el naturalista afirma que el líder tiene facilidad de palabras, una

personalidad firme y con mucha convicción; el conductista, se enfoca en las actitudes y los esfuerzos realizados en conjunto y el efecto que produce; el de contingencia, pretende predecir los efectos que sucederá el trabajo realizado por los colaboradores en una organización; el psicoanalítico se pregunta las situaciones que suceden del inconsciente de los trabajadores y el posible acto que pueden ofrecer según sus vivencias.

Estilos de liderazgo

Blanchard (2000) sostuvo que esta enfoque los trabajadores que cumplen la función de líderes variarán constantemente sus actitudes con el pasar del tiempo para cumplir con los objetivos trazados de la organización y en donde la participación de los colaboradores noten estos cambios para el equilibrio emocional de ellos. Por ende, la relación entre gerente y subordinado enumeró cuatro fases conforme los subalternos adquieren mayor habilidad, conocimiento de su trabajo y confianza en sí mismo; para cada fase se requiere un estilo de liderazgo diferente. Según Blanchard (2007) son:

El componente carismático (influencia idealizada).

Constituye el grado más alto del liderazgo transformacional. Las características carismáticas que se puede visualizar en el líder transformacional son de naturaleza socio-emocional e inspiran sentimientos de lealtad, admiración e identificación a sus subordinados, más allá de lo que uno quiere. Los objetivos asumidos son entendidos como una intención de hacer lo que es mejor y más correcto para todos, guiando las actitudes por una conducta ética. El líder carismático ofrece una visión y un sentido de misión, infunde orgullo, gana el respeto, la confianza y fomenta el optimismo. Los líderes que presentan influencia idealizada son idóneos de obtener el esfuerzo extra de los seguidores, para lograr niveles óptimos de desarrollo y rendimiento (Blanchard, 2007).

Motivación inspiracional

Se denomina motivación inspiracional cuando el líder tiene la capacidad de inspirar a sus trabajadores para lograr los objetivos. Además, el líder despliega

diferentes estrategias de motivación en los trabajadores durante el desempeño de las actividades y busca el logro total de los objetivos en el equipo donde dirige o lidera. También, visualiza atractivamente y actúa como un modelo a seguir a través de sus actitudes enfocándose en el desarrollo de sus trabajadores con empatía, comunica altas expectativas, empleando analogías para crear un clima de superación. Uno de los aspectos característicos de esta faceta son cuestiones relacionadas con el espíritu de equipo, el entusiasmo y el optimismo permitiendo lograr en los trabajadores la capacidad para lograr superar cualquier dificultad o problema que se presente. El líder está preocupado hacia fuera y hacia dentro por el bien del grupo, de la organización o de la sociedad, en su conjunto. En este caso, los que lideran tienden a ser percibidos como personas tenaces, con iniciativa y enérgicos, lo que demuestra un gran optimismo y confianza en un futuro mejor para el grupo. Aunque este factor puede ser entendido de manera diferente del anterior (Blanchard, 2007).

La consideración individualizada

Se refiere cuando el líder piensa por las carencias, satisfacciones y competencias de cada uno de sus colaboradores; ya que, origina la igualdad, hace hincapié en el aumento de la capacidad del equipo, siembra los valores organizacionales de respeto y confianza, entrega retroalimentación, los apoya, los alienta y trata de ampliar su potencial y autonomía, facultando responsabilidades. Esta área se refiere así a las relaciones intrapersonales en el seno del grupo, con una preocupación real por las necesidades personales y profesionales de los colaboradores. El líder crea un ambiente laboral en donde se cumplan las oportunidades para el bienestar de las desigualdades individuales, en el plano de los deseos y necesidades de cada persona que forman parte de su equipo. Esto requiere un comportamiento apropiadamente justo y nivelado a las características de cada uno de los colaboradores. (Blanchard, 2007).

La estimulación intelectual

Se refiere al esfuerzo adicional del líder para dirigir a los colaboradores para superar en un corto plazo el desarrollo de sus propias capacidades estratégicas en la función de su trabajo donde el líder estimula a sus seguidores en la toma de conciencia de los problemas, de sus propios pensamientos y de su imaginación; asimismo, les ayuda a reconocer sus propias creencias y valores. Estimula su pensamiento innovador/creativo, les enseña a ser más competentes y exitosos, como también les anima a cuestionar sus suposiciones. Aquí, el líder tiene como meta estimular la capacidad creativa e innovadora de los subordinados, cuestionando los principios y mecanismos adoptados en el trabajo, a crear un ambiente de apertura a nuevas creaciones, lo que permita la reformulación de los problemas existentes y sus posibles soluciones. El guía hace hincapié en la originalidad como un valor importante y estimula la expresión de ideas y opiniones diferentes a las suyas (Blanchard, 2007).

1.3.3. Enfoque del clima organizacional

Forehand y Gilmer (1964) plantearon que el clima es el conjunto de características que se mantienen en el tiempo, describen a la organización sobre el manejo de la organización, la distinguen de otra comparándola con los demás e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas.

Halpin y Croft (1963) plantearon que es el acuerdo que el colaborador contrae con la organización. Mencionaron como objeto imprescindible del clima el espíritu cuyo significado es la percepción que el colaborador obtiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento del trabajo logrado. Otro factor importante tomado en cuenta, es la consideración, hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante. Otros aspectos discutidos son los factores del clima relacionados con la producción.

1.3.4. Dimensiones del clima organizacional según el modelo de Fernando Toro:

Toro (1992) describió el concepto de clima organizacional considerándolo como la apreciación o percepción que las personas se hacen sobre las realidades de su trabajo. El modelo se fundamenta en el hecho de que las personas actúan y reaccionan a sus condiciones de trabajo, no por lo que estas condiciones son, sino a partir del concepto y la imagen que se forman de ellas; estas imágenes y conceptos son influenciados por las actuaciones de otras personas: jefes, colaboradores, y compañeros. Toro considera las siguientes dimensiones para el clima organizacional:

Relaciones Interpersonales: Grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.

Estilo de Dirección: Grado en que los jefes apoyan, estimulan y son de participación a sus colaboradores.

Sentido de Pertenencia: Grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Compromiso con sus objetivos y programas.

Retribución: Grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

Disponibilidad de Recursos: Grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

Estabilidad: Grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

Claridad y Coherencia en la Dirección: Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

Valores Colectivos: Grado en que se perciben en el medio interno: Cooperación (ayuda mutua, apoyo), Responsabilidad (esfuerzo adicional, cumplimiento), Respeto (consideración, buen trato).

Problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017?

Objetivo

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017

Método

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo el investigador utiliza su o sus diseños para realizar la certeza de las hipótesis en un contexto en particular o para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación. (Hernandez, Fernandez y Batista, 2014, p120).

El presente estudio fue de nivel correlacional porque se describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (Hernández, et al., 2014).

Según la finalidad fue una investigación básica porque busca el conocimiento por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento es sus hipótesis, teorías y leyes.(Tamayo y Tamayo, 1999).

Según el tipo de investigación fue transversal porque se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, et al., 2014).

Según el tiempo de ocurrencia fue prospectivo porque se registra la información, según va ocurriendo los fenómenos. (Hernández, et al., 2010).

Según el análisis y alcance de sus resultados será descriptiva porque en el cual el investigador solo describe o mide el fenómeno estudiado. (Hernández, et al., 2010).

El diseño empleado fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Hernández, et al., 2010).

Resultados

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Tabla 7

Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Medio	8	7,1	7,1	7,1
Alto	104	92,9	92,9	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

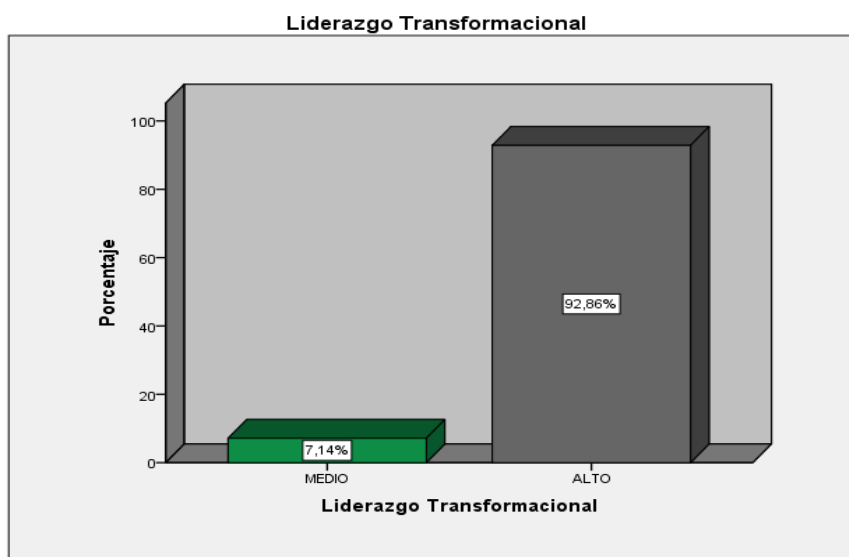


Figura 1. Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 7 como en la figura 1 se observa el 7.14%% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran al liderazgo transformacional en un nivel medio, mientras que el 92.86%% manifiesta que el liderazgo transformacional se encuentra en nivel alto.

Variable 2: Clima Organizacional

Tabla 12

Clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Medio	40	33.3	33.3	33.3
Alto	72	66.7	66.7	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota: SPSS (2017)

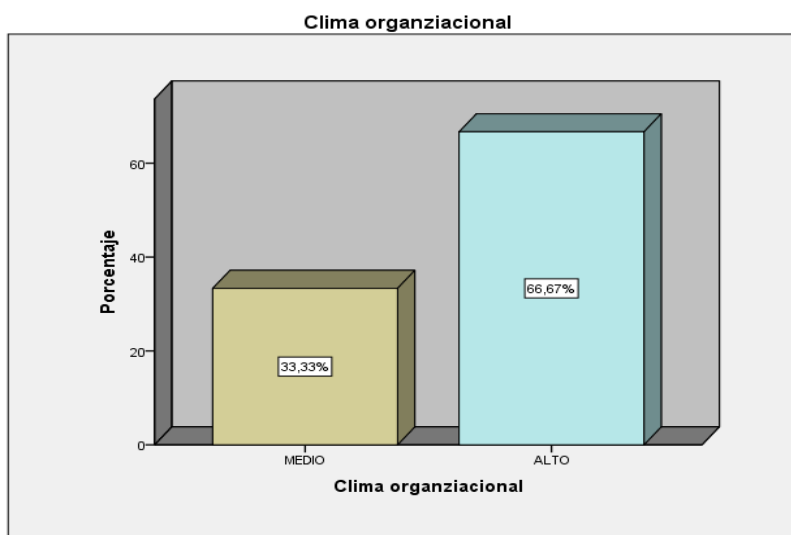


Figura 6. Clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017.

En la tabla 12 como en la figura 6, el 33.33% de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte, 2017, consideran al Clima Organizacional en un nivel medio, mientras que el 66.67% manifiesta que el Clima Organizacional se encuentra en nivel alto.

Hipótesis General

H₀: No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

H₁: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Tabla 26.

Grado de correlación y nivel de significación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte. 2017

Correlaciones			
		liderazgo transformacional	clima organizacional
liderazgo transformacional	Correlación	1	0,542***
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
clima organizacional	Correlación	0,542***	1
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

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

Nota: SPSS (2017)

Como se muestra en la tabla 26, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte., con un valor de correlación de Spearman de 0.542, y un p-valor igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; se concluye entonces que existe relación directa y moderada entre dichas variables y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de una variable implica la variación de la otra variable.

Discusión

El liderazgo transformacional es la capacidad para dirigir y motivar a los trabajadores a cumplir sus metas laborales con el fin de buscar el beneficio tanto de la empresa como del individuo; asimismo, el clima organizacional es la cultura que la empresa promueve a través de su reglamento interno, costumbres y valores que serán practicados por los trabajadores para un bienestar general entre todos los pares y el trabajo no se vea perjudicado con pensamientos o actitudes diferentes a la misma. En la presente investigación se han investigado estas dos variables y se ha logrado obtener los siguientes resultados:

En cuanto a la hipótesis general, existe una relación directa y moderada entre la variable liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil ($r= 0,542$, $p<0,05$) lo que podría explicarse porque cuando existe mayor liderazgo transformacional, mayor será el clima organizacional, por consiguiente, las empresas deben tener a líderes competitivos en las jefaturas para que el desempeño de los trabajadores sea tanto eficaz como eficiente. Como indica James (1996) si el líder cumple sus funciones adecuadamente, los trabajadores podrán cumplir sus objetivos a cabalidad brindando un servicio adecuado y maximizando la productividad de las actividades asignadas en cada equipo de trabajo; de igual manera Warren (2006) al afirmar que la carisma y la empatía que se tenga con sus colaboradores hará un clima organizacional adecuado, y para obtenerlo, según Alcocer (2003) es necesario primero observar cómo influye el sistema de la organización con las actitudes y

comportamientos de los trabajadores. Lo que coincide con el estudio realizado por Santiago (2016) donde existe relación de manera directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ($p < 0,05$).

Referencias

- Alcocer, A. (2003). La organización empresarial. Lima: Cultura.
- Arredondo, D. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto. (Tesis de Maestría).
- Barroso, F. y Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics*, 10(2), pp. 67-96.
- Blanchard, K. (2000). *El ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Blanchard, K. (2007). *El ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: McGraw-Hill.
- Calcina, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012. (Tesis de especialización).
- Campos, L. (2012). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla-Región Callao (Tesis de maestría).
- Cangemi, J.; Burga, B.; Lazarus, H.; Miller, R. & Fitzgerald, J. (2008). The real work of the leader: A focus on the human side of the equation. *Journal of Management Development*, 27(10), pp. 1026-1036.
- Cervera, L. (2012). Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos (Tesis de doctorado).

- Chumpitaz, J. (2014). Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del hospital nacional Luis N. Sanchez PNP. 2010. (Tesis de Maestría).
- Contreras, D. y Jimenez, L. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención (Tesis de maestría).
- Contreras, F.; Barbosa, D. Juárez, F. Uribe, A y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. Acta Colombiana de Psicología, 12(2), pp. 13-26. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf>
- Contreras, F.; Barbosa, D.; Juárez, F. y Uribe, A. (2010). Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social en empresas colombianas del sector salud. Revista Argentina de Clínica Psicológica, 19(2), pp. 173-182. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2819/281921801007.pdf>
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 78(2), pp. 78-90.
- Guillen, C. y Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para las relaciones laborales. España: McGraw-Hill.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). The organizational climate of schools. Washington: University Press.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill
- Hoyle, R. (2004). *Administración*. México D.F.: McGraw-Hill.

- James, A. (1996). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana.
- León, A. (2015). El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%C3%B3n_ba.pdf
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Litwin, S. Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México D.F.: Fondo de cultura económica.
- Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. *Alteridad. Revista de educación*, 8(2), pp. 192-206.
- Mayor, L. (2012). *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio Mara* (Tesis de maestría).
- MINSA (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico/Ministerio de Salud. Comité técnico de Clima Organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao* (Tesis de Maestría).
- Niquén, M. y Zapata, C. (2014). *Percepciones de enfermeras asistenciales sobre: rol gerencial de enfermeras jefes de servicio. Hospital Nacional – ESSALUD. Chiclayo – Perú, 2013*. (Tesis de licenciatura).
- Quezada, C.; Illesca, M. y Cabezas, M. (2014). *Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. Ciencia y enfermería*, 20(2). Recuperado de:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005

- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Santiago, H. (2016). Liderazgo transformacional del director y clima organizacional del Hospital II Alberto Hurtado Abadía – La Oroya, 2014 (Tesis de licenciatura).
- Segredo, A. y Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Correo Científico Médico de Holguín*, 8(3). Recuperado de: <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
- Serrano, B. (2016). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de Banano del Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/banano.html>
- Tamayo y Tamayo, M. (1999). Serie: Aprender a investigar. Bogotá: ICFES.
- Toro, F. (1992). Diseño y validación de un instrumento para evaluación del clima organizacional. *Revista Interamericana de Psicología ocupacional*, 11(1).
- Vásquez, S. (2006). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. (Tesis de licenciatura).
- Warren, J. (2006). *Liderazgo*. México D.F.: Fondo de cultura económica.

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.2017

AUTOR: Recalde López Roswy Elizabeth.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.2017?</p> <p>Problemas secundarios: -¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.2017? -¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.2017? -¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.2017? -¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y el clima</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017</p> <p>Objetivo específicos: -Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017 -Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017 -Determinar la relación que existe entre la consideración individual y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017 -Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y su relación con</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017</p> <p>Hipótesis específicas: -Existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017 -Existe relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017 -Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017 -Existe relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en</p>	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES O RANGOS
			D1 Estimulación intelectual	-Promueve cursos de capacitación y actualización periódicamente. -Refuerza constantemente sus conocimientos. -Estimula al personal más destacado.	1,2 3 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [6-14] Medio [15-23] Alto [24-30]
			D2 Motivación inspiracional	-Rompe esquemas en su labor para salir de la rutina. -Inspira a su personal a trabajar por una causa común. -Comparte con los docentes su misión y visión corporativa.	5,6 7,8 9		
D3 Consideración individual	-Actúa con entusiasmo en sus labores cotidianas. -Muestra optimismo en la conducción de sus subordinados. -Fomenta la identificación dentro del hospital. -Actúa de manera Integra inspirando confianza en los demás. -Proporciona un sentido de visión y misión en los miembros del hospital. -Conoce las necesidades individuales de	10 11,12 13 14,15 16,17,18 19,20					

organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de Lima Norte.2017?	el clima organizacional de los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte.2017	los trabajadores de un centro materno infantil de lima norte. 2017	D4 Influencia idealizada	los miembros del hospital.			
				-Contribuye en lograr el potencial más alto de los miembros del hospital.	21,22		
				-Vincula las necesidades de los miembros del hospital con las de la institución.	23,24		
			VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES O RANGOS
			D1 Relaciones interpersonales	-El personal de la organización se ayuda entre sí.	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [5-11] Medio [12-18] Alto [19-25]
				-Las relaciones entre el personal es respetuosa y considerada.	3,4,5		
			D2 Estilos de dirección	-El jefe de la organización apoya y estimula a cada integrante de la organización.	6,7,8		
				-El jefe de la organización da participación a cada integrante de cada participación.	9,10		
			D3 Sentido de pertenencia	-Existe un grado de orgullo derivado del vínculo con la organización.	11,12		
-El personal muestra un compromiso con el cumplimiento de sus objetivos y los de la organización.	13,14,15						
D4 Retribución	- Existe equidad y justicia en la remuneración.	16,17,18					
	-Todo personal recibe beneficios derivados de su trabajo dentro de la organización.	19,20,					
D5 Disponibilidad de recursos	-Se cuenta con información, equipos y aportes requeridos para el desarrollo de la labor.	21,22					

			<p>D6 Estabilidad</p> <p>- Se tiene el apoyo de otras dependencias para el desarrollo del trabajo.</p> <p>- Se ven claras las posibilidades de pertenencia dentro de la organización.</p> <p>-El personal se estima que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.</p>	23,24,25		
			<p>D7 Claridad y coherencia en la dirección</p> <p>- Existe un grado de claridad de alta dirección sobre el futuro de la organización.</p> <p>- Las metas y objetivos son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.</p>	26,27,28		
			<p>D8 valores colectivos</p> <p>- Se percibe en el medio interno de la organización, cooperación y responsabilidad.</p> <p>-Existe respeto, consideración y buen trato entre el personal de la organización.</p>	29,30		
				31,32,33		
				35,35		
				36,37		
				38,39,40		
Nivel – diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
<p>Nivel: Explicativo -Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo:</p> <p>-Según su finalidad: Básica</p> <p>-Según la secuencia de las observaciones: Transversal</p> <p>-Según el tiempo de ocurrencia: Prospectivo</p> <p>-Según el análisis y alcanza de sus resultados: Observacional</p>		<p>Población:</p> <p>Todos los trabajadores del centro materno infantil de Lima Norte (N = 112)</p> <p>Muestra:</p> <p>Todos los trabajadores del centro materno infantil de Lima Norte (N = 112)</p>		<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo transformacional.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor:SANTIAGO INGA Helen Jessie.</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo: Recalde Lopez Roswy Elizabeth.</p> <p>Ambito de aplicación: Centro Materno Infantil Lima Norte.</p> <p>Forma de administración: Individual</p> <p>Variable 2:</p> <p>Clima Organizacional.</p> <p>Técnica: Encuesta</p>		<p>Para el análisis estadístico se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 23.</p> <p>Los datos obtenidos fueron presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.</p> <p>Para el contraste de hipótesis se hará uso de la prueba estadística rho de Spearman con un 95% de confianza.</p>

		<p>Instrumento: Cuestionario Autor:SANTIAGO INGA Helen Jessie. Año: 2017</p> <p>Monitoreo: Recalde López Roswy Elizabeth.</p> <p>Ambito de aplicación: Centro Materno Infantil Lima Norte.</p> <p>Forma de administración: Individual</p>	
--	--	---	--

Anexo 3: Carta de aceptación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 25 de mayo de 2017

Carta P. 0530-2017-EPG-UCV-LN

Leonardo Anapan Becerra

Médico Jefe del Centro de Salud Túpac Amaru

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Roswy Elizabeth Recalde López** identificada con DNI N.º **46463531** y código de matrícula N.º **6000025606**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO MATERNO INFANTIL DE LIMA NORTE. 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

Michael Wharton Alberto
Médico - Cirujano
CMP 68979

SGVM

Anexo 4: Base de datos

BASE-DE-DATOS-CLIMA-ORGANIZACIONAL.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	Condicional	Sexo	Tiempo de Servicio	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	f
1	1	2	3	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	
2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	4	4	3	
3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	1	1	3	3	3	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	
5	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	5	1	5	5	
6	3	1	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	
7	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
9	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
10	3	2	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	5	5	
11	3	2	1	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4	
12	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
13	3	1	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
14	3	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
15	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
16	1	2	3	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	5	4	
17	2	1	1	4	5	2	1	4	4	1	3	2	1	2	3	
18	3	1	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	
19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	3	2	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	
21	2	1	1	2	4	2	1	4	3	1	4	4	2	4	3	
22	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

ESET NOD32 Antivirus
El sistema está expuesto a riesgos. Para obtener más información, haz clic en esta notificación.

Base-de-datos-liderazgo.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 46 de 46 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
91	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
93	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
94	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
95	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	1	1	2	1	1
96	3	4	3	2	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
97	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3
98	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4
99	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4
100	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3
101	3	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2
102	3	3	3	4	4	3	5	2	3	3	4	5	4	4	5
103	5	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	5
104	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3
105	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
106	2	2	5	5	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3
107	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	2	4	5
108	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3
109	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
110	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3
111	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4
112	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

Anexo 5: Instrumentos

Cuestionario de liderazgo transformacional.

CUESTIONARIO

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DATOS GENERALES: Marque con una X

Condición Laboral			Sexo		Tiempo de servicio		
Nombrado	Contratado (CAS)	Terceros (099)	Masculino	Femenino	< 5 años	5-10 años	>10 años

INSTRUCCIONES:

A continuación usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con el Liderazgo; marque con una X sólo una alternativa según crea conveniente, no existe respuestas correctas ni incorrectas, lo que queremos conocer es su apreciación personal para ello utilice la codificación siguiente:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
-----------	-----------------	--------------	-------------------	-------------

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	ITEMS	RESPUESTA				
		N	CN	AV	CS	S
1	Mi jefe realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo, asistencial y terceros.					
2	Mi jefe impulsa perfeccionamiento para el personal administrativo, asistencial y terceros de acuerdo a sus necesidades.					
3	Mi jefe refuerza su desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología.					
4	Mi jefe estimula al personal administrativo, asistencial y terceros más identificados con el centro materno infantil.					
5	Mi jefe es flexible en el aspecto normativo en el cumplimiento de las metas y objetivos.					
6	Mi jefe promueve la realización de acciones creativas en la labor diaria del personal, administrativo, asistencia y terceros.					
7	Mi jefe inspira confianza en todo momento.					
8	Mi jefe comparte con el personal administrativo, asistencial y terceros la misión y la visión del centro materno infantil					
9	Mi jefe motiva al personal administrativo, asistencial para alcanzar un desempeño superior en la labor diaria.					
10	Mi jefe participa con entusiasmo en sus labores cotidianas.					

11	Mi jefe muestra confianza en los proyectos que se planifica dentro y fuera del centro materno infantil					
12	Mi jefe propicia optimismo en el personal administrativo, asistencial y terceros.					
13	Mi jefe contagia la identificación con la Institución al personal administrativo, asistencial y terceros.					
14	Mi jefe comunica abiertamente las acciones a desarrollarse dentro del centro materno infantil.					
15	Mi jefe otorga confianza al personal administrativo, asistencial y terceros en el desarrollo de funciones.					
16	Mi jefe practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.					
17	Mi jefe resalta el sentido de visión colectiva en el centro materno infantil					
18	Mi jefe enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.					
19	Mi jefe trata al personal administrativo, asistencial y terceros como un aliado estratégico y no sólo como un integrante más.					
20	Mi jefe considera que cada personal administrativo, asistencial y terceros tienen distintas habilidades, aspiraciones y criterios.					
21	Mi jefe contribuye al desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y terceros.					
22	Mi jefe promueve el autodesarrollo en el personal administrativo, asistencial y terceros.					
23	Mi jefe enseña cómo identificar las necesidades y capacidades entre el personal administrativo, asistencial y terceros.					
24	Mi jefe se empeña por vincular las necesidades del personal administrativo, asistencial y terceros con las necesidades del usuario.					

Cuestionario de clima organizacional.

CUESTIONARIO

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS GENERALES: Marque con una X

Condición Laboral			Sexo		Tiempo de servicio		
Nombrado	Contratado (CAS)	Terceros (099)	Masculino	Femenino	< 5 años	5-10 años	>10 años

INSTRUCCIONES:

A continuación usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con el Clima Organizacional; marque con una X sólo una alternativa según crea conveniente, no existe respuestas correctas ni incorrectas, lo que queremos conocer es su apreciación personal para ello utilice la codificación siguiente:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

PARTE II: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	RESPUESTA				
		N	CN	AV	CS	S
1	Los miembros de mi organización tienen en cuenta mis opiniones.					
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.					
3	Los miembros de mi organización son distantes conmigo.					
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.					
5	Mi organización valora mis aportes.					
6	Mi jefe crea un clima de confianza dentro de mi organización.					
7	Mi jefe es mal educado.					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
9	Las órdenes impartidas por mi jefe son arbitrarias.					
10	Mi jefe desconfía de los equipos de trabajo que existan dentro de mi organización.					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.					
12	Los beneficios de salud que recibo en esta organización satisfacen mis necesidades.					

13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.					
15	Los servicios de salud que recibo en esta organización son deficientes.					
16	Realmente me interesa el futuro de esta organización.					
17	Recomiendo a mis amigos de esta organización como un excelente lugar de trabajo.					
18	Me avergüenzo al decir que soy parte de esta organización.					
19	Sin remuneración no trabajo horas extras.					
20	Sería más feliz en otra organización.					
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.					
25	La iluminación de mi área de trabajo es adecuada.					
26	La organización despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
27	La organización brinda estabilidad laboral.					
28	La organización contrata personal temporal.					
29	La pertenencia en el cargo depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.					
31	Entiendo de manera clara las metas y objetivos de esta organización.					
32	Conozco bien como mi organización va logrando sus metas.					
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos.					
34	Mi jefe y la plana administrativa dan a conocer los logros de esta organización.					
35	Las metas y objetivos de esta organización son poco entendibles.					
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.					
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Si necesito algún servicio de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.					
39	Si las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a alguien.					
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

Anexo 6: Validación de instrumentos

Experto 1



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Mi jefe realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
2	Mi jefe impulsa perfeccionamiento para el personal administrativo, asistencial y terceros de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X		
3	Mi jefe refuerza su desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X		X		X		
4	Mi jefe estimula al personal administrativo, asistencial y terceros más identificados con el centro materno infantil.	X		X		X		
5	Mi jefe es flexible en el aspecto normativo en el cumplimiento de las metas y objetivos.	X		X		X		
6	Mi jefe promueve la realización de acciones creativas en la labor diaria del personal, administrativo, asistencia y terceros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
7	Mi jefe inspira confianza en todo momento.	X		X		X		
8	Mi jefe comparte con el personal administrativo, asistencial y terceros la misión y la visión del centro materno infantil	X		X		X		
9	Mi jefe motiva al personal administrativo, asistencial para alcanzar un desempeño superior en la labor diaria.	X		X		X		
10	Mi jefe participa con entusiasmo en sus labores cotidianas.	X		X		X		
11	Mi jefe muestra confianza en los proyectos que se planifica dentro y fuera del centro materno infantil	X		X		X		
12	Mi jefe propicia optimismo en el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
13	Mi jefe contagia la identificación con la Institución al personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
14	Mi jefe comunica abiertamente las acciones a desarrollarse dentro del centro materno infantil.	X		X		X		
15	Mi jefe otorga confianza al personal administrativo, asistencial y terceros en el desarrollo de funciones.	X		X		X		
16	Mi jefe practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.	X		X		X		
17	Mi jefe resalta el sentido de visión colectiva en el centro materno infantil	X		X		X		
18	Mi jefe enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
		Si	No	Si	No	Si	No	

19	Mi jefe trata al personal administrativo, asistencial y terceros como un aliado estratégico y no sólo como un integrante más.	X		X		X	
20	Mi jefe considera que cada personal administrativo, asistencial y terceros tienen distintas habilidades, aspiraciones y criterios.	X		X		X	
21	Mi jefe contribuye al desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X	
22	Mi jefe promueve el autodesarrollo en el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X	
23	Mi jefe enseña cómo identificar las necesidades y capacidades entre el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X	
24	Mi jefe se empeña por vincular las necesidades del personal administrativo, asistencial y terceros con las necesidades del usuario.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CRISTINA ANGELA MICHE ALARCÓ DNI: 04342041

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 8 de mayo del 2017

Región de Salud Lima Ciudad
 Dirección de Red de Salud Lima Norte
 U.E. 04- Red de Salud Tarma
 MICRO RED III COLLIQUE
 SANAGUAYO

Firma del Experto Informante.

CEP 41618


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Los miembros del centro materno infantil tienen en cuenta mis opiniones.	✓		✓		✓		
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Los miembros del centro materno infantil son distantes conmigo.	✓		✓		✓		
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.	✓		✓		✓		
5	El centro materno infantil valora mis aportes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi jefe crea un clima de confianza dentro del centro materno infantil.	✓		✓		✓		
7	Mi jefe es mal educado.	✓		✓		✓		
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	✓		✓		✓		
9	Las órdenes impartidas por mi jefe son arbitrarias.	✓		✓		✓		
10	Mi jefe desconfía de los equipos de trabajo que existan dentro del centro materno infantil.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.	✓		✓		✓		
12	Los beneficios de salud que recibo en esta organización satisfacen mis necesidades.	✓		✓		✓		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	✓		✓		✓		
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.	✓		✓		✓		
15	Los servicios de salud que recibo en esta organización son deficientes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Realmente me interesa el futuro de esta organización.	✓		✓		✓		
17	Recomiendo a mis amigos de esta organización como un excelente lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me avergüenzo al decir que soy parte de esta organización.	✓		✓		✓		
19	Sin remuneración no trabajo horas extras.	✓		✓		✓		
20	Sería más feliz en otra organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	✓		✓		✓		
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	✓		✓		✓		
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
25	La iluminación de mi área de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
26	La organización despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X	
27	La organización brinda estabilidad laboral.	X		X		X	
28	La organización contrata personal temporal.	X		X		X	
29	La pertenencia en el cargo depende de preferencias personales.	X		X		X	
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No
31	Entiendo de manera clara las metas y objetivos del centro materno infantil	X		X		X	
32	Conozco bien como el centro materno infantil va logrando sus metas.	X		X		X	
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos.	X		X		X	
34	Mi jefe y la plana administrativa dan a conocer los logros del centro materno infantil	X		X		X	
35	Las metas y objetivos del centro materno infantil son poco entendibles.	X		X		X	
DIMENSIÓN 8		Si	No	Si	No	Si	No
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	X		X		X	
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.	X		X		X	
38	Si necesito algún servicio de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.	X		X		X	
39	Si las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a alguien.	X		X		X	
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CRISTINA ANGELA MICHE ALARCÓN DNI: 04342041

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 08 de mayo del 20

BIEN DE SALUD
 Dirección de Salud, V. Lima Ciudad
 Dirección de Red de Salud Lima Norte
 U.E. 04: Red de Salud Tópica Amancaesca
 MICRO RED III COLLIQUE
 R. ARELLANO

Firma del Experto Informante.

CRISTINA MICHE ALARCÓN
 CEP 41618


Experto 2



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Mi jefe realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
2	Mi jefe impulsa perfeccionamiento para el personal administrativo, asistencial y terceros de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X		
3	Mi jefe refuerza su desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X		X		X		
4	Mi jefe estimula al personal administrativo, asistencial y terceros más identificados con el centro materno infantil.	X		X		X		
5	Mi jefe es flexible en el aspecto normativo en el cumplimiento de las metas y objetivos.	X		X		X		
6	Mi jefe promueve la realización de acciones creativas en la labor diaria del personal, administrativo, asistencia y terceros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi jefe inspira confianza en todo momento.	X		X		X		
8	Mi jefe comparte con el personal administrativo, asistencial y terceros la misión y la visión del centro materno infantil	X		X		X		
9	Mi jefe motiva al personal administrativo, asistencial para alcanzar un desempeño superior en la labor diaria.	X		X		X		
10	Mi jefe participa con entusiasmo en sus labores cotidianas.	X		X		X		
11	Mi jefe muestra confianza en los proyectos que se planifica dentro y fuera del centro materno infantil	X		X		X		
12	Mi jefe propicia optimismo en el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe contagia la identificación con la Institución al personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
14	Mi jefe comunica abiertamente las acciones a desarrollarse dentro del centro materno infantil.	X		X		X		
15	Mi jefe otorga confianza al personal administrativo, asistencial y terceros en el desarrollo de funciones.	X		X		X		
16	Mi jefe practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.	X		X		X		
17	Mi jefe resalta el sentido de visión colectiva en el centro materno infantil	X		X		X		
18	Mi jefe enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

 ICV

19	Mi jefe trata al personal administrativo, asistencial y terceros como un aliado estratégico y no sólo como un integrante más.	<i>✓</i>		<i>✓</i>		<i>✓</i>	
20	Mi jefe considera que cada personal administrativo, asistencial y terceros tienen distintas habilidades, aspiraciones y criterios.	<i>✓</i>		<i>✓</i>		<i>✓</i>	
21	Mi jefe contribuye al desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y terceros.	<i>✓</i>		<i>✓</i>		<i>✓</i>	
22	Mi jefe promueve el autodesarrollo en el personal administrativo, asistencial y terceros.	<i>✓</i>		<i>✓</i>		<i>✓</i>	
23	Mi jefe enseña cómo identificar las necesidades y capacidades entre el personal administrativo, asistencial y terceros.	<i>✓</i>		<i>✓</i>		<i>✓</i>	
24	Mi jefe se empeña por vincular las necesidades del personal administrativo, asistencial y terceros con las necesidades del usuario.	<i>✓</i>		<i>✓</i>		<i>✓</i>	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *ELIZABETH JUDITH ROJAS YBAÑEZ* DNI: *06951603*

Especialidad del validador:..... *Salud Pública - 2º ESPECIALIDAD SALUD FAMILIAR y COMUNITARIA*

Lima, 8 de mayo del 2017

 MINISTERIO DE SALUD
 TUPAC AMARU
EJ

.....
 ELIZABETH ROJAS YBAÑEZ
 Firma del Experto Informante.

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Los miembros del centro materno infantil tienen en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.	X		X		X		
3	Los miembros del centro materno infantil son distantes conmigo.	X		X		X		
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.	X		X		X		
5	El centro materno infantil valora mis aportes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi jefe crea un clima de confianza dentro del centro materno infantil.	X		X		X		
7	Mi jefe es mal educado.	X		X		X		
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
9	Las órdenes impartidas por mi jefe son arbitrarias.	X		X		X		
10	Mi jefe desconfía de los equipos de trabajo que existan dentro del centro materno infantil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.	X		X		X		
12	Los beneficios de salud que recibo en esta organización satisfacen mis necesidades.	X		X		X		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.	X		X		X		
15	Los servicios de salud que recibo en esta organización son deficientes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Realmente me interesa el futuro de esta organización.	X		X		X		
17	Recomiendo a mis amigos de esta organización como un excelente lugar de trabajo.	X		X		X		
18	Me avergüenzo al decir que soy parte de esta organización.	X		X		X		
19	Sin remuneración no trabajo horas extras.	X		X		X		
20	Sería más feliz en otra organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	X		X		X		
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X		X		X		
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.	X		X		X		
25	La iluminación de mi área de trabajo es adecuada.	X		X		X		

UCV

DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
26	La organización despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X	
27	La organización brinda estabilidad laboral.	X		X		X	
28	La organización contrata personal temporal.	X		X		X	
29	La pertenencia en el cargo depende de preferencias personales.	X		X		X	
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No
31	Entiendo de manera clara las metas y objetivos del centro materno infantil	X		X		X	
32	Conozco bien como el centro materno infantil va logrando sus metas.	X		X		X	
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos.	X		X		X	
34	Mi jefe y la plana administrativa dan a conocer los logros del centro materno infantil	X		X		X	
35	Las metas y objetivos del centro materno infantil son poco entendibles.	X		X		X	
DIMENSIÓN 8		Si	No	Si	No	Si	No
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	X		X		X	
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.	X		X		X	
38	Si necesito algún servicio de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.	X		X		X	
39	Si las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a alguien.	X		X		X	
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ELIZABETH JUDITH ROJAS IBÁÑEZ DNI: 06951603

Especialidad del validador: Salud Pública - 2^a Especialidad Salud Familiar y Comunitaria

Lima, 08 de mayo del 20

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

MINISTERIO DE SALUD
 REGIONAL DE TACAMARU

 ELIZABETH JUDITH ROJAS IBÁÑEZ
 C.E.P. 4998
 Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Experto 3



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Mi jefe realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
2	Mi jefe impulsa perfeccionamiento para el personal administrativo, asistencial y terceros de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X		
3	Mi jefe refuerza su desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X		X		X		
4	Mi jefe estimula al personal administrativo, asistencial y terceros más identificados con el centro materno infantil.	X		X		X		
5	Mi jefe es flexible en el aspecto normativo en el cumplimiento de las metas y objetivos.	X		X		X		
6	Mi jefe promueve la realización de acciones creativas en la labor diaria del personal, administrativo, asistencia y terceros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi jefe inspira confianza en todo momento.	X		X		X		
8	Mi jefe comparte con el personal administrativo, asistencial y terceros la misión y la visión del centro materno infantil	X		X		X		
9	Mi jefe motiva al personal administrativo, asistencial para alcanzar un desempeño superior en la labor diaria.	X		X		X		
10	Mi jefe participa con entusiasmo en sus labores cotidianas.	X		X		X		
11	Mi jefe muestra confianza en los proyectos que se planifica dentro y fuera del centro materno infantil	X		X		X		
12	Mi jefe propicia optimismo en el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe contagia la identificación con la Institución al personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X		
14	Mi jefe comunica abiertamente las acciones a desarrollarse dentro del centro materno infantil.	X		X		X		
15	Mi jefe otorga confianza al personal administrativo, asistencial y terceros en el desarrollo de funciones.	X		X		X		
16	Mi jefe practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.	X		X		X		
17	Mi jefe resalta el sentido de visión colectiva en el centro materno infantil	X		X		X		
18	Mi jefe enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

19	Mi jefe trata al personal administrativo, asistencial y terceros como un aliado estratégico y no sólo como un integrante más.	X		X		X	
20	Mi jefe considera que cada personal administrativo, asistencial y terceros tienen distintas habilidades, aspiraciones y criterios.	X		X		X	
21	Mi jefe contribuye al desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X	
22	Mi jefe promueve el autodesarrollo en el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X	
23	Mi jefe enseña cómo identificar las necesidades y capacidades entre el personal administrativo, asistencial y terceros.	X		X		X	
24	Mi jefe se empeña por vincular las necesidades del personal administrativo, asistencial y terceros con las necesidades del usuario.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Daniel A. Córdova Setemayor DNI: 09877455

Especialidad del validador: Investigador

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 23 de septiembre del 2017

Daniel A. Córdova Setemayor

 Firma del Exponente Informante.
 Docente Investigador
 COP. 16806


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Los miembros del centro materno infantil tienen en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.	X		X		X		
3	Los miembros del centro materno infantil son distantes conmigo.	X		X		X		
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.	X		X		X		
5	El centro materno infantil valora mis aportes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi jefe crea un clima de confianza dentro del centro materno infantil.	X		X		X		
7	Mi jefe es mal educado.	X		X		X		
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
9	Las órdenes impartidas por mi jefe son arbitrarias.	X		X		X		
10	Mi jefe desconfía de los equipos de trabajo que existan dentro del centro materno infantil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.	X		X		X		
12	Los beneficios de salud que recibo en esta organización satisfacen mis necesidades.	X		X		X		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.	X		X		X		
15	Los servicios de salud que recibo en esta organización son deficientes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Realmente me interesa el futuro de esta organización.	X		X		X		
17	Recomiendo a mis amigos de esta organización como un excelente lugar de trabajo.	X		X		X		
18	Me avergüenzo al decir que soy parte de esta organización.	X		X		X		
19	Sin remuneración no trabajo horas extras.	X		X		X		
20	Sería más feliz en otra organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	X		X		X		
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X		X		X		
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.	X		X		X		
25	La iluminación de mi área de trabajo es adecuada.	X		X		X		

UCV		DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
26	La organización respide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X			
27	La organización brinda estabilidad laboral.	X		X		X			
28	La organización contrata personal temporal.	X		X		X			
29	La pertenencia en el cargo depende de preferencias personales.	X		X		X			
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	X		X		X			
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No		
31	Entiendo de manera clara las metas y objetivos del centro materno infantil	X		X		X			
32	Conozco bien como el centro materno infantil va logrando sus metas.	X		X		X			
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos.	X		X		X			
34	Mi jefe y la plana administrativa dan a conocer los logros del centro materno infantil	X		X		X			
35	Las metas y objetivos del centro materno infantil son poco entendibles.	X		X		X			
DIMENSIÓN 8		Si	No	Si	No	Si	No		
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	X		X		X			
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.	X		X		X			
38	Si necesito algún servicio de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.	X		X		X			
39	Si las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a alguien.	X		X		X			
40	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Daniel A. Córdova Solamayo DNI: 8877455

Especialidad del validador: Investigador

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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 23 de septiembre del 20

Daniel A. Córdova Solamayo

Firma del Experto Informante.

Mg. Daniel A. Córdova Solamayo
Docente Investigador
CDP: 16806