



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal
de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sanchez Perez, Lizbeth Dennys (orcid.org/0000-0003-1611-3096)

ASESORES:

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios.

Gracias, padre mío, por concederme el logro de este sueño y por estar en cada paso y logro anhelado. Por ser mi refugio, guía y ejemplo en mi vida personal y profesional.

A mi esposo Roger

Por estar siempre a mi lado apoyándome cada día, por ser mi soporte y darme el aliento para esforzarme todos los días para ser mejor.

A mis hijos Gustavo, Denisse y Cielo

Por ser el motor de mi vida y motivo de superación desde siempre, porque cada día aprendo algo nuevo que me enseña a ser una mejor madre y por ende, una mejor persona.

A mi padre Abraham

Gracias, papá por ser mi ejemplo de valores, porque siempre confiaste en mí, desde niña, por tu amor incondicional, tu paciencia, tus sábios consejos y estar siempre para mí.

Lizbeth Dennys Sánchez Pérez

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo

Por su dedicación y gran pasión por la enseñanza, por su paciencia inquebrantable y constante apoyo brindado. Porque por su gran conocimiento y experticia en el campo de la investigación ha permitido la realización del presente estudio.

A la Universidad César Vallejo

Por brindarme el camino para realizar mis estudios y contribuir con los profesionales, brindando el soporte necesario en este mundo cambiante y brindarme las herramientas necesarias para ser una mejor profesional.

A los profesionales participantes de la investigación.

Por darse un tiempo de colaborar del estudio, a pesar de su tiempo limitado y valioso para contribuir con información verídica para la presente investigación.

Lizbeth Dennys Sánchez Pérez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023

", cuyo autor es SANCHEZ PEREZ LIZBETH DENNYS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAPI4 el 14- 01-2024 15:00:07

Código documento Trilce: TRI - 0705719





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ PEREZ LIZBETH DENNYS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LIZBETH DENNYS SANCHEZ PEREZ DNI: 40506307 ORCID: 0000-0003-1611-3096	Firmado electrónicamente por: LIZBETHS el 11-01- 2024 18:06:42

Código documento Trilce: INV - 1530240



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.....	26
Tabla 2: Relación entre dimensión de motivación inspiracional y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.....	27
Tabla 3: Relación entre dimensión de influencia idealizada y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.....	28
Tabla 4: Relación entre dimensión de estimulación intelectual y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.....	29
Tabla 5: Relación entre dimensión de consideración individualizada y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.....	30

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal de un Centro de Salud I-3 de Trujillo, 2023; el tipo de investigación que se utilizó fue cuantitativa, aplicada, correlacional, no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 86 trabajadores entre personal de salud y administrativos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios el primero de liderazgo transformacional y el segundo de clima organizacional ambos instrumentos fueron validados y tuvieron un nivel alto de fiabilidad, con un Alfa de Crombach de 0.981 y 0.926 respectivamente, se consideró para su aplicación criterios de inclusión y exclusión. Para el análisis de datos se utilizó el coeficiente de correlación Spearman que determinó la relación entre ambas variables, obteniendo el valor de 0.682 con una significancia <0.05 entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, por lo que se concluyó que existe una relación positiva considerable entre las variables. Igualmente, las dimensiones de motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada tienen relación positiva considerable con el clima organizacional.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, clima organizacional, personal de salud.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and the organizational climate of the personnel of a Health Center I-3 in Trujillo, 2023; the type of research used was quantitative, applied, correlational, non-experimental, cross-sectional. The sample consisted of 86 workers, including health and administrative personnel, to whom two questionnaires were applied, the first on transformational leadership and the second on organizational climate; both instruments were validated and had a high level of reliability, with a Cronbach's Alpha of 0.981 and 0.926, respectively; inclusion and exclusion criteria were considered for their application. For the data analysis, the Spearman correlation coefficient was used to determine the relationship between both variables, obtaining a value of 0.682 with a significance <0.05 between transformational leadership and organizational climate, so it was concluded that there is a considerable positive relationship between the variables. Likewise, the dimensions of inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation and individualized consideration have a significant positive relationship with organizational climate.

Keywords: Transformational leadership, organizational climate, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del liderazgo y su estudio se aborda con más ímpetu en el mundo actual debido a que el éxito organizacional va a depender del tipo de liderazgo que ejerce cada gestor, así como de las habilidades y capacidades que cada líder posee, los profesionales de la salud no siempre están preparados para ser gestores; lo que puede explicar en cierta forma los problemas que las instituciones de salud enfrentan actualmente. El liderazgo transformacional emerge como una práctica fundamental en las instituciones; ya que, impulsa el compromiso, la cooperación, la lealtad, el cambio para mejora en los trabajadores y la organización; así mismo necesita la dedicación de tiempo suficiente para generar un clima adecuado entre colaboradores y directivos (Contreras et al., 2020). Las investigaciones elaboradas acerca del clima organizacional permiten conocer el buen funcionamiento de las organizaciones mediante el desarrollo del talento humano, ya que es relevante para una mejor productividad mediante el rendimiento de los trabajadores (García et al., 2020).

Un dato resaltante es que la Organización mundial de la salud ha recomendado que dentro de los ambientes de trabajo se debe prevenir los entornos laborales estresantes dentro de las instituciones de salud; así mismo fomentar la alegría dentro del entorno laboral mejora la salud mental de los trabajadores para evitar los riesgos que se podrían generar por una inadecuada gestión. Todo ello se da mediante la formación de gerentes con un buen estilo de liderazgo para generar bienestar en los trabajadores (OMS, 2022).

En Latinoamérica las instituciones que brindan atenciones de salud necesitan que sus sistemas de salud estén enfocados en aspectos preventivos y promocionales, con gestores que mejoren sus capacidades de liderazgo (Puertas et al., 2020). En el artículo realizado por Medina y Heredia (2023) ellos analizaron doce artículos de investigaciones a nivel de Latinoamérica, encontrando que en ocho países del estudio, su personal de salud percibía un clima laboral inadecuado pero en los otros cuatro se percibía un buen clima laboral; encontrando además que el factor remunerativo es el primer factor que afecta al clima laboral, luego continúa las

decisiones que se toman, sigue la ausencia de liderazgo y se suma el no reconocer el buen desempeño del personal.

El sistema hospitalario a nivel nacional es ineficaz por la escasez de muchos factores, esto aunado a la falta de organización y liderazgo conlleva a una gestión inadecuada que no permite avanzar con el mejoramiento de las atenciones; una de las prácticas que ayuda al progreso de los sistemas de salud es brindar un clima organizacional agradable (Gonzales et al., 2023). Castillo et al. (2019) nos muestra en su investigación que desarrolló en una microrred del Perú sobre liderazgo y clima organizacional que un 50% de la muestra de su estudio consideró un nivel medio de liderazgo de tipo transformacional; así mismo, encontró que el clima organizacional estaba en un nivel de por mejorar, encontrando dificultades para lograr el clima organizacional ideal, lo cual al parecer es común en el sector salud, evidenciado por la inconformidad en remuneraciones y recompensas.

A nivel local existen pocos estudios sobre liderazgo transformacional relacionado al clima organizacional; de ahí que Diaz (2021) desarrolló una investigación en la microrred Víctor Larco de Trujillo, sobre liderazgo transformacional y motivación del personal encontrando que el personal en estudio tuvo una percepción del 46.67% sobre el liderazgo transformacional. Así mismo Moreno (2020) encontró que el clima organizacional en centros de salud mental de la red Trujillo, 2019, estuvo en un término medio.

Dentro de los problemas observados en el establecimiento de salud en estudio se encontró que las jefaturas no tienen una buena capacidad de liderazgo de tipo transformacional, se observa falta de capacidad de gestión, no hay un acompañamiento del personal, no existe una dirección clara, hay falta de motivación y compromiso de los trabajadores; así como, no se ha logrado avanzar en cuanto a metas programadas y coberturas. Otro referente son los índices de insatisfacción del usuario externo de los dos últimos años que no se han movido y siguen en un nivel de en proceso que aunado al descontento de una buena proporción del personal con respecto al ambiente laboral son motivos valiosos para la realización de este estudio.

Luego de describir la problemática dentro de los sistemas de salud en lo concerniente al liderazgo transformacional y al clima organizacional se observa que es importante investigar este tema para que los gestores tomen mejores decisiones; con la finalidad de realizar cambios dentro de sus establecimientos, que ayuden a mejorar los sistemas de salud dándole la importancia debida al recurso humano; ya que es el elemento más importante dentro de los establecimientos de salud; cuya función principal es brindar atenciones de calidad a los pacientes.

Debido a lo antes mencionado se planteó la pregunta que a continuación se detalla: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal de un centro de salud nivel I-3 de Trujillo, 2023?

La justificación teórica de esta investigación encuentra su fundamento en teorías como la del liderazgo transformacional de Bass, quien consideró dimensiones que tienen que ver con la motivación que tiene el personal, la admiración que los seguidores tienen por su jefe, el grado de influencia que los líderes logran en sus trabajadores, y el apoyo para con ellos en su desarrollo personal (Galindo et al., 2020). Con respecto al fundamento del clima organizacional esta a su vez se basa en diferentes teorías como la de Lewin con su teoría de campo y la de Litwing y Stinger quien considera dimensiones como estructura, cooperación, recompensa, identidad entre otras (Gan y Berbel, 2007).

Este estudio se justifica de forma metodológica ya que se hizo uso de instrumentos que han sido validados con anticipación, estos instrumentos permiten analizar los datos obtenidos según la operacionalización de variables; además de utilizar los métodos estadísticos adecuados para contrastar la hipótesis planteada.

La justificación práctica se basa en la necesidad de conocer la opinión del personal sobre el liderazgo transformacional que se ejerce en el establecimiento de salud en estudio; así como, su relación con el clima organizacional percibido por el personal debido a que ello afecta su buen desenvolvimiento. Este conocimiento y su análisis permitirán a los gestores generar soluciones que mejoren sus procesos dentro de sus entornos laborales en pro de la organización en forma global.

El estudio se justifica socialmente debido a que el ejercicio de una adecuada gestión a través del liderazgo transformacional, afecta en gran medida al clima

organizacional y directamente a los beneficiarios del sistema de salud; ya que, se quiere brindar atenciones de calidad; el cual se vea reflejado en la satisfacción de los pacientes y haya mayor afluencia de ellos en el primer nivel de atención en aspectos preventivos promocionales.

El objetivo general fue determinar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal de un Centro de Salud I-3 de Trujillo, 2023. Para conseguir este objetivo, se elaboraron los objetivos específicos como determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023; determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023; determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023. Finalmente, determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada y el clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.

Para abordar el presente trabajo de investigación se planteó la siguiente hipótesis: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio de liderazgo asociado a la atmosfera social otorga información útil para las instituciones de salud, esto resulta de las percepciones que tienen los colaboradores de acuerdo al clima en que se desenvuelven. Es de suma importancia que los trabajadores de salud se encuentren laborando en buenas condiciones y ambientes adecuados en términos generales ya que afecta su producción, así como al logro de metas planteadas dentro de su institución (Hernández et al., 2021). A continuación, se presentan algunos estudios que respaldan este trabajo de investigación los cuales fueron desarrollados a nivel internacional, nacional y local.

Al hacer referencia a los trabajos previos internacionales, sobre la variable liderazgo transformacional encontramos que García et al. (2022), evaluó mediante una investigación la relación entre liderazgo transformacional y el agotamiento del personal de una institución de salud en México, usó un enfoque cuantitativo y transversal. El trabajo de investigación se aplicó a 102 trabajadores entre enfermeras y médicos. Como producto obtuvo que existe asociación entre las variables de estudio, de forma indirecta.

Así mismo, Devriady et al. (2022) elaboró una investigación con el propósito de averiguar el grado de influencia del clima organizacional, las retribuciones, el estilo del liderazgo en el desenvolvimiento que tienen sus trabajadores, para lo cual lo aplicó en un Hospital de Jakarta. Usó una metodología descriptiva con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 312 trabajadores del hospital. Los resultados demostraron que tanto el modo de liderazgo, como el clima organizacional afectan en forma notable el performance de los trabajadores.

A su vez, Yautibag et al. (2020), en Ecuador desarrolló un estudio cuyo objetivo se basó en hallar los niveles de percepción del clima organizacional en un nosocomio de especialidades en Riobamba. Su investigación fue básica, descriptiva y explicativa contó con un conjunto de 265 trabajadores como su muestra, dentro de los resultados se encontró que el 73,21% de la muestra consideró una adecuada actitud ante el trabajo, así mismo el 70,57% tuvieron buenas opiniones en cuanto a

las perspectivas y el 59,51% tuvo buenas opiniones en cuanto al ambiente laboral, concluyendo que el clima laboral del estudio en ese momento era favorable.

Hay que mencionar, además que Calle (2019), realizó un estudio en Catalán con el propósito de obtener conocimiento de los tipos de liderazgo que aplican los gerentes de los hospitales de su jurisdicción y especialmente conocer cuál es el tipo de liderazgo que percibe la mayoría del grupo en estudio. El diseño del estudio fue exploratorio se usó una metodología mixta. Participaron un total de 30 trabajadores, los resultados de su investigación arrojaron que el estilo de liderazgo con mayor predominio fue el de tipo transformacional.

Así mismo, Muñoz (2019) desarrolló una investigación con el propósito de conocer cual estilo de liderazgo es el que prevalece en la gestión de Salud de un centro hospitalario que pertenece a la Universidad de Chile; para lo cual su muestra estuvo constituida por 205 funcionarios. En los resultados se encontró que el liderazgo transformacional obtuvo una medida de tendencia central mayor con un valor de 3,54; sobre otros estilos de liderazgo, concluyendo que la práctica del tipo de liderazgo se orienta mayormente al de tipo transformacional.

A nivel nacional, Campoverde (2023) investigó el vínculo que hay entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en profesionales de salud que hacen SERUMS, en la ciudad de Chiclayo; para ello empleo un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Conformó su población un número de 50 profesionales de salud. Sus resultados fueron que el 54% manifestaron un clima laboral regular, por otra parte, predominó el liderazgo transformacional de nivel regular con un 52%; así mismo obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.563. Concluyendo que existió una relación directa y significativa entre las variables.

También, Charca (2022) en Cusco realizó una investigación con el objetivo obtener información sobre la medida de afectación de liderazgo transformacional en el clima organizacional de trabajadores de salud de un centro hospitalario. Su investigación fue cuantitativa, básica, con un corte transversal, la muestra estuvo conformada por personal de salud en un número de 120. El producto de la investigación evidencia que el personal considera que se ejerce un liderazgo transformacional malo en un 36.7%, un 33.3% lo considera como bueno y un 30.0% lo considera regular; así

mismo con respecto al clima organizacional para los tres niveles se obtuvo el mismo valor de porcentaje es decir el 33.3% malo, bueno y regular. Dentro de sus conclusiones se menciona que el clima organizacional se afectó en un 40.1% por el liderazgo que logra transformar al personal para bien.

A su vez, Huamani (2023), trabajó en una investigación para buscar el vínculo entre el liderazgo transformacional y el clima laboral que se da en enfermeras que laboran en el Hospital de Ate de la ciudad de Lima. El tipo de investigación fue cuantitativo, con un corte transversal. Tuvo una muestra de 28 enfermeras. Los resultados fueron que la mayor parte de enfermeras, es decir un 54% consideraron que el liderazgo transformacional estaba en un nivel medio; por otro lado, el 64.3% de enfermeras consideró que al clima laboral estaba en un nivel alto; el resultado de Spearman obtenido de 0.544, demuestra que las variables están relacionadas entre sí.

También, Rojas (2022), realizó una investigación en el Cusco con la intención de buscar la existencia de relación entre el modelo de liderazgo transformacional con el clima social y psicológico generado dentro de un establecimiento de salud de mayor complejidad. Optó por una investigación no experimental, descriptivo, correlacional, la muestra estuvo dada por 91 enfermeras. Los resultados fueron que el 81.3% de enfermeras ubican en un nivel alto al liderazgo transformacional y el 68.1% ubica al clima organizacional en un nivel de por mejorar; a su vez obtuvo un Rho de Spearman de 0.494 con una significancia menor de 0.01; deduciendo que la relación encontrada fue moderada.

De la misma manera Bautista (2022), desarrolló un trabajo de investigación en un Hospital de Lima, con el objetivo de encontrar la relación entre el liderazgo que cambia el desenvolvimiento de los trabajadores con el clima organizacional en personal de enfermería. El estudio realizado fue de tipo cuantitativo, no experimental, de corte transversal; participaron un total de 90 enfermeras, encontrando que el 83,1% de ellas colocó al liderazgo en estudio en un término medio categorizando a su vez al clima organizacional en saludable; deduciendo que la relación está presente en las variables debido a que se halló un Rho de correlación de Spearman de 0.441.

Así también Huamán (2023) determinó la influencia que ejerce el liderazgo transformacional en la atmósfera que se vive dentro de los espacios de trabajo en los establecimientos de salud de alta complejidad de Apurímac, el tipo de investigación que utilizó fue cuantitativa, no experimental y lo aplicó en un tiempo determinado buscando encontrar dependencia de variables. Su muestra fue de 80 profesionales. Con respecto a los resultados del liderazgo transformacional el 46% lo indica como regular; mientras que para el clima organizacional el que más predomina es el nivel de riesgo con un 48%. Así mismo, obtuvo un valor de Nagelkerke de 0.476 con una significancia igual a 0.000; descubriendo que el grado de influencia del liderazgo transformacional fue de un 48% sobre el ambiente social y psicológico de los trabajadores.

También Laos (2020), elaboró un trabajo de investigación donde buscó averiguar que tanto influye el liderazgo dentro de un hospital en el clima organizacional del área de enfermería. Su investigación fue descriptiva, correlacional. La muestra se conformó por 160 enfermeras, dentro de los resultados se encontró que el 43.8% perciben al liderazgo como satisfactorio, en mayor porcentaje. En la variable clima organizacional, para el 68.8% es favorable y para el 31.3% es desfavorable; por lo que infiere que hubo una relación directa entre sus variables.

Por otro lado, Barbaggelata et al. (2019), en Lima elaboró una investigación con la intención de buscar correlación entre el liderazgo transformador y el clima organizacional percibido de un área de gineco obstetricia. Trabajó con 152 profesionales de esa área. La muestra tuvo un total de 152 trabajadores. Los resultados fueron los siguientes el 86.8% del personal situó al liderazgo transformacional en un nivel medio, así mismo para el 11.2% se ubica en un nivel bajo y un mínimo porcentaje lo colocó en alto con un 2%. Con respecto al clima organizacional el mayor porcentaje de los participantes percibieron un nivel medio en un 80.3%, mientras que el 19.7% percibió un nivel bajo. El Rho de Spearman obtenido fue de 0.631 entre las variables, razón por la cual el liderazgo transformacional se correlacionaba significativamente con el clima organizacional en el grupo de estudio.

Hay que mencionar además que, Torres (2019), aplicó un trabajo de investigación en Piura, sobre el vínculo que se tiene entre la forma de dirección de liderazgo

transformacional y el clima organizacional en personal de salud. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, de corte transversal, fueron 109 trabajadores los que participaron; posteriormente del procesamiento de la información de las variables en estudio se dedujo que hubo una relación directa entre las dimensiones del liderazgo transformacional con el clima organizacional.

A nivel local Diaz (2021), diseñó un estudio de investigación cuyo propósito fue saber la asociación entre el liderazgo transformacional con la motivación que tienen las profesionales de la salud que pertenecen a un grupo de establecimientos de la red de salud de Trujillo. El estudio seleccionado fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesta por 30 personas. Los resultados fueron que el 46,67% del personal en estudio percibe un liderazgo transformacional medio; mientras que el 40% lo percibe como alto y el 13,33% de acuerdo a su clasificación lo percibe como bajo. Por otro lado, en su variable de motivación laboral el 53,3%, lo percibe como regular, seguida de un 36,7% que lo percibe como buena y un 10% que lo percibe como baja. Concluyendo que en efecto el liderazgo transformacional tiene relación con la motivación laboral.

El modelo de liderazgo estudiado en esta investigación es el transformacional, en este tipo de liderazgo se percibe al líder como agente de cambio, logra motivar al trabajador, así como es precursor del trabajo en equipo, compromete a su personal en las metas propuestas, es uno de los que fomenta el desarrollo de una cultura organizacional poniendo en práctica valores propios dentro de su institución (Contreras et al., 2020).

El concepto del término transformacional hace referencia al tipo de liderazgo que permite cambios importantes dentro de las organizaciones mediante actividades diferentes que logren la innovación, en contraste a otras formas de liderazgo en donde el líder adopta posturas más relajadas y cómodas. Este término transformacional implica capacitar y distribuir al personal en un puesto acorde para desarrollar sus potenciales que le permitan llegar a niveles elevados de satisfacción, eso quiere decir que se llegue más allá de las expectativas planteadas (Palomo, 2013).

Al iniciar el estudio sobre las variables propuestas se han identificado diferentes estilos o tipos de liderazgo, así encontramos que en el año 1977 Robert House mencionó por primera vez el liderazgo de tipo carismático haciendo énfasis en las características de este tipo de liderazgo que era diferente a las características en común de los demás líderes; así mismo Mac Gregor en el año 1978, relaciona dos conceptos de liderazgo dentro de ellos el transaccional y el transformador, concluyendo en un concepto de liderazgo transformador. Por último, en el año 1985 Bernard y Bass cambiaron el término de liderazgo transformador por el de liderazgo transformacional al desarrollar un método para conocer el grado de liderazgo que se ejercía en los líderes; en este tipo de liderazgo hace énfasis en que el líder tiene influencia entre los que los siguen (Bautista,2022).

Es importante conocer que el tipo de liderazgo transaccional está dirigido a que el subordinado siga al líder por el puesto que este ostenta además de conseguir un beneficio derivado de esta subordinación; mientras que en el liderazgo transformacional el líder integra creatividad, persistencia, es intuitivo, influye favorablemente en el grupo y los inspira; generando un vínculo de confianza, respeto, colaboración y compromiso entre el líder y el subordinado (Charca, 2022).

Con respecto al liderazgo transformacional se menciona que su teoría encuentra su fundamento en las teorías emergentes, dentro de ello se describe que este tipo de liderazgo está caracterizado porque el líder logra producir cambios en sus seguidores, además nos mencionan que el seguidor ha logrado ser consciente de lo importante que es el trabajo que realiza para la organización; puesto que sus líderes les han dado a entender que sus logros personales son tan importantes como el crecimiento organizacional, por medio de la motivación (Solarte, 2015).

Dentro de esta teoría emergente encontramos que Bass en su teoría considera que el modelo de líder transformacional es el que motiva a los colaboradores y logra que sean proactivos. Para Bass el fundamento del liderazgo transformacional está en que el líder logra ampliar y cambiar los intereses de las personas que los siguen brindando conocimiento de las metas y la misión institucional para su posterior aceptación por el grupo. La propuesta de Bass está dirigida mayormente a las necesidades de los seguidores que a la de los líderes y también que este tipo de

liderazgo se podía aplicar en aquellas situaciones donde los resultados no son óptimos (Solarte, 2015)

Uno de las primeras nociones sobre el liderazgo transformacional fue introducido por Burns, quien lo definió como el liderazgo que tienen aquellas personas que dirigen a otras logrando su cambio ya que estos líderes gozan de una gran personalidad y son visionarios, también tienen la capacidad de cambiar sus ideales, la forma de percibir el entorno, así como sus motivaciones; gracias a ello pueden generar un cambio sustancial dentro de sus organizaciones. Burns también nos dice que es básico que líderes y seguidores trabajen juntos para lograr la superación de ambas partes, respetando los valores impuestos dentro de la organización, lo cual a su vez hace que tengan una motivación constante para subir de nivel dentro de sus organizaciones (Ayuso y Herrera, 2017; Galindo et al.,2020).

Luego, Bass tomando estos conceptos como base elaboro el concepto original del liderazgo transformacional desarrollando su teoría. En esa teoría se menciona que el liderazgo transformacional se desarrolla cuando producto del respeto, consideración entusiasmo que tiene los seguidores por trabajar con sus líderes se genera un impacto haciendo que se produzca un cambio en ellos para beneficio mutuo (Ayuso y Herrera, 2017; Galindo et al.,2020).

Entonces el liderazgo transformacional se produce cuando tanto líder como seguidor pueden llegar a niveles máximos en valores y motivación; por lo tanto, existe reciprocidad en el estímulo que ambos deben tener pudiendo el seguidor convertirse en líder y el líder llegar a ser un ejemplo a seguir por sus buenas acciones (Solarte, 2015). Burns reconoce que existe potencial de necesidades en el seguidor por lo que busca satisfacer no solo las necesidades más básicas del seguidor, sino llegar a los niveles más altos de las necesidades según la pirámide de Maslow como son pertenencia, reconocimiento y realización (Littlewood y Uribe, 2018).

Así mismo, Robbins y Judge (2013) define el liderazgo transformacional como la facultad que tienen los líderes para infundir en los que lo siguen sus propias aspiraciones en beneficio de sus organizaciones, haciendo que se genere un impacto positivo logrando el cambio en sus seguidores. Para ello Robbins luego de

analizar diferentes estudios encontró que existen algunos aspectos que influyen en este cambio que hacen que el personal permita realizar esta transformación a la que hace mención; por lo que al permitir que el personal se mantenga y se capacite en su puesto de trabajo se logrará tener personal especializado en lo que hace y aumente su productividad generando bienestar en sus trabajadores.

Con respecto al liderazgo transformacional Cruz et al. (2013) nos dice que se observa una serie de interconexiones entre trabajadores, entre líder y seguidores ya que mutuamente se motivan y elevan su autoestima. El líder realiza las gestiones acordes para satisfacer las necesidades de sus seguidores y de su organización cooperando para desarrollar sus talentos, establece una cultura organizacional de ser necesario y favorece un ambiente de trabajo adecuado.

El liderazgo transformacional deja de lado las diferencias que pudieran existir entre líderes y seguidores en vez de eso fija toda su atención en los objetivos colectivos en el crecimiento y desarrollo de ambas partes; por medio de este tipo de liderazgo se puede identificar las crisis, para lograr los cambios necesarios y llegar al crecimiento que se requiere; algunos teóricos como Bennis y Nanus mencionan que se debe trabajar en cuatro aspectos importantes para obtener la capacidad de ser líderes transformacionales para ello en primer lugar se debe fijar un direccionamiento, desarrollar una fuente sólida de principios y valores que rija el comportamiento de todos los trabajadores que les dé sentido de pertenencia, sostener la confianza dentro de la organización y por último darle el reconocimiento que se merecen los trabajadores por la gran que realizan elevando su autoestima y motivándolos para seguir adelante (Huber, 2020).

Así mismo, Bass aportó al estudio de liderazgo transformacional cuatro componentes para su desarrollo dentro de ellos tenemos la dimensión de motivación inspiracional, esta dimensión explica que gracias a la capacidad de análisis y visión que tiene el líder este logra estructurar el trabajo de sus seguidores mediante el enfoque planteado, les transmite su pasión y motivación obteniendo que los empleados sean más proactivos y se sientan más vinculados con su organización (Ayuso y Herrera, 2017).

La motivación inspiracional es un factor que ayuda al seguidor a levantar su estado de ánimo con la intención de lograr los objetivos grupales. Para ello el líder hace uso de discursos muy bien estructurados e inspiradores, aunque a veces no tan racionales logrando despertar emociones en los seguidores que generen motivación en ellos. Se puede utilizar símbolos, imágenes, recuerdos, hasta historias exitosas para la transmisión de ideas centrales. Se puede observar el ejercicio de la motivación inspiracional cuando los líderes son optimistas ante futuro y manifiesta a sus seguidores la confianza de poder alcanzar las metas trazadas (Ayoub, 2011).

Así mismo, otro componente que incluyó Bass es el de influencia idealizada, esta dimensión se refiere al respeto que los seguidores tienen por su líder a la confianza que tienen en él; por lo tanto, lo consideran su modelo, logrando de esta manera el líder su propósito de influenciar en sus seguidores para bien. La intención es que los seguidores gracias a la influencia de su líder se conviertan también en líderes transformacionales con capacidades y habilidades adquiridas, ya que el liderazgo es una capacidad que también puede ser aprendido (Ayuso y Herrera, 2017).

En esta dimensión de influencia idealizada el seguidor adopta una postura de juez, en donde califica al líder como un modelo a seguir, es percibido como una persona confiable y admirada por ellos; la conducta del líder debe ser moral y ética; es decir como una persona que siempre hace lo correcto, evitando sacar beneficios personales por medio de su cargo; por tal motivo el líder debe ganarse el respeto de sus seguidores para ser visto como un ejemplo a seguir (Ayoub, 2011).

En la influencia idealizada entonces el líder sirve de ejemplo y es capaz de trasladar e interiorizar en los colaboradores sus valores y creencias, darles un sentido de dirección en común para todos hacia una misma meta con un propósito y una misión compartida; otorgándole un significado al trabajo; por lo que la generación del vínculo entre líder y seguidor es importante por lo que debe cultivarse (Hauth et al., 2023).

Otra dimensión que tuvo en cuenta Bass es la de estimulación intelectual, en esta dimensión el líder amplía sus horizontes trabaja en la situación actual de su organización y a la vez se plantea objetivos a largo plazo, todo ello lo logra mediante

el desarrollo de la creatividad de forma constante entre sus seguidores construyendo nuevas alternativas de solución y considerando sus aportes para la mejor toma de decisiones (Ayuso y Herrera, 2017).

Cuando los líderes estimulan mentalmente a sus seguidores tienen la capacidad de despertar creatividad en ellos para resolver problemas mediante una visión diferente, por lo cual los líderes deben ser muy inteligentes. La estimulación intelectual está compuesta por dos fases la primera se centra en que el líder debe poseer inteligencia, conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y experiencias. La segunda fase se centra en que todas estas capacidades adquiridas le permitan al líder estimular a sus seguidores a ser proactivos y buscar soluciones con un mejor enfoque para resolver los problemas encontrados, la estimulación intelectual se podría aplicar en solucionar problemas que están mal estructurados, con entornos hostiles o problemas de mayor envergadura (Ayoub, 2011).

El último componente considerado por Bass es la de consideración individualizada mediante esta dimensión el líder brinda los mecanismos para establecer medios de comunicación que pueden ser interna y abiertas de forma individual o colectiva, con la finalidad de que estos tengan la confianza de exponer sus puntos de vista, se aporten ideas nuevas, generando un nuevo producto e innovando, a su vez estos mecanismos también permiten a los jefes reconocer el esfuerzo de los trabajadores, aportando en la proactividad de los mismos. (Ayuso y Herrera, 2017).

La consideración individualizada es un elemento importante que se tiene en cuenta en las teorías de liderazgo, diferentes investigadores teóricos encontraron correlación positiva entre consideración individualizada y satisfacción. En este factor se detalla comportamientos del líder como de amistad, confianza, respeto, relación con el trabajador de forma cálida; acá el líder se permite hacer favores personales a sus trabajadores, se preocupa por su bienestar, es accesible, amical, trata a todos por igual sin ningún tipo de favoritismo y se da el tiempo para escuchar a sus seguidores en beneficio de ellos y de su organización. Por lo tanto, el líder se avoca a ayudar especialmente a los miembros que se sienten abandonados, identifica sus necesidades, les inculca el sentimiento de lograr sus metas, y les hace sentir pieza importante de la organización (Ayoub, 2011).

Cabe destacar que la intención de los líderes es que se brinde la confianza requerida a sus seguidores para que demuestren su valor y excelencia en su trabajo, dándoles responsabilidades para que ellos mismos busquen las mejores soluciones dentro de la organización mejorando su autoestima y generando confianza en ellos mismos. La jerarquía dentro de las organizaciones implica asumir cargos o jefaturas lo cual no siempre está ligado a las capacidades del jefe de generar transformaciones importantes en sus empleados (Salcedo,2018).

Así mismo, los líderes transformacionales no pierden la vista de los resultados que quieren conseguir, por lo que dejan en claro que el interés principal es el organizacional, brindando al trabajador buenas condiciones de trabajo para su buen desempeño y a la vez las herramientas para su superación personal. Preparan todos los medios para que los colaboradores den lo mejor de su potencialidad. La forma como ellos logran es negociando con sus empleados, logran crear una visión llamativa en ellos, son muy hábiles para comunicar haciendo que las propuestas sean atractivas para ambas partes (Salcedo, 2018)

De esta manera el direccionamiento al proceso transformativo está basado en la fijación de criterios que coadyuvan a la necesidad imperiosa de llegar al cumplimiento de los anhelos profesionales con el compromiso de trabajar y apoyarse para cumplir las metas del grupo. A la vez este tipo de liderazgo trae consigo que los trabajadores tengan la oportunidad de convertirse en líderes que se dirijan solos, sean capaces de llevar un control de lo que hacen, un control de sus emociones, tengan la motivación de mantenerse capacitados y actualizados; siendo el líder un modelo a seguir por todos los colaboradores y se vea el efecto multiplicador logrando finalmente el cambio de su personal en forma global (Bracho y García, 2013).

El compromiso que se genera producto de la influencia y el cambio de conciencia de los seguidores hace que sean productivos y tengan un compromiso fuerte a fin de que se cumpla con la finalidad de la institución trabajando por un objetivo en conjunto. Se menciona además que en el liderazgo transformacional el líder puede adecuar su comportamiento direccionándolo de acuerdo al contexto en que se encuentre para ejercer motivación en su personal y hacer que lleguen a cumplir sus objetivos (Bracho y García, 2013).

El cambio de pensamiento o conciencia en los subordinados se logra a través del liderazgo transformacional, los cambios de actitudes en los trabajadores se dan gracias a una buena motivación, el hacerles comprender el propósito y la misión en forma global; hace que las personas redirijan sus objetivos y fijen su compromiso, de ser necesario se realiza un cambio en el sistema de trabajo para llegar a las metas. Por consiguiente, el liderazgo transformacional orienta la conducta del líder al bienestar del trabajador en forma global al brindarle un ambiente de trabajo que sea agradable e influenciar en forma positiva en ellos (Douglas, 2010).

El ambiente de trabajo da origen al clima organizacional el cual está enmarcado desde una perspectiva integral, las interacciones de los trabajadores con las condiciones de trabajo y la estructura organizacional hace que el individuo construya su propia percepción según sus creencias y actitudes determinando aspectos como su comportamiento dentro de la organización, su grado de satisfacción, su motivación y su efectividad en el trabajo (Chiang et al., 2010).

Los estudios que se han realizado en un primer momento sobre el tema del clima laboral empezaron a finales de los años 30, haciendo alusión a un término de atmosfera social en el cual se investigó a una colectividad estudiantil en relación con el tipo de liderazgo que ejercían sus profesores; haciendo ver que la atmosfera social en el que se está inmerso produce efectos psicológicos en el individuo y en grupos humanos (García et al., 2020).

Con respecto a la variable clima organizacional la literatura nos menciona que los trabajadores en conjunto con el entorno son dos elementos que están vinculados; de aquí nace la concepción de clima organizacional. La teoría del campo de Lewin considera que el ambiente de trabajo es donde está inmerso el individuo no solamente físico sino también mental y social, estos factores constituyen el ambiente de trabajo como parte fundamental del campo laboral. Para Lewin un campo hace referencia a los ambientes imprescindibles para la existencia del ser humano que tiene que ver con aspectos importantes como el psicológico que son la emociones, los valores, las acciones, etc. estos influyen en el individuo y también a nivel grupal en un contexto determinado según su propia percepción (García et al., 2020).

Para Chiavenato (2009) el clima organizacional viene a ser la calidad del ambiente psicológico que se da dentro de las organizaciones, este puede ser positivo y favorable cuando el trabajador lo recibe de manera agradable y por el contrario negativo y desfavorable cuando es percibido frío y desagradable por el trabajador.

Según Segredo (2011), el clima organizacional viene a ser la interacción que se produce entre los trabajadores y su centro laboral, el recurso humano y físico son el núcleo de la organización que van a llevar al éxito dependiendo de aspectos emocionales, morales y de convivencia.

Por otro lado, para Elgegreen (2015) el personal que integra las instituciones de trabajo crea sus propias interpretaciones de acuerdo a su propia percepción ellos son afectados por factores internos de sus ambientes de trabajo y a la vez por factores ajenos a ellos dando como consecuencia la formación del clima organizacional que se vive en los lugares de trabajo.

A su vez Uribe (2015) menciona que los contextos sociales, económicos, políticos e ideológicos pueden afectar el clima organizacional en forma indirecta, esto es determinante para la salud de los trabajadores; al mismo tiempo indica que ello puede influir independientemente de las características personales y psicológicas de cada individuo.

Gonzales (2020), menciona que el clima organizacional hace referencia al pensamiento habitual que manifiestan los integrantes de las organizaciones con respecto a dimensiones específicas consideradas dentro de cada centro de trabajo.

Otra teoría sobre el clima organizacional es la de Litwin y Stinger quien menciona que se basa en nueve dimensiones mediante las cuales se evalúan si se llegan a cumplir los objetivos de una empresa permitiendo comprender lo que sucede internamente. Dentro de estas dimensiones se han considerado cuatro de ellas como son identidad, cooperación, estructura y recompensa (Gan y Berbel, 2007)

Así tenemos que la dimensión de identidad a la que se hace referencia en este estudio viene a ser la sensación de pertenencia que un individuo tiene hacia su centro laboral dándole la importancia debida a su aporte dentro de su institución sintiéndose un ente valioso por el trabajo que desarrolla internalizando como propios los objetivos de la institución (Gan y Berbel, 2007). El termino identidad

también se refiere al concepto que se tiene sobre los preceptos de uno mismo sin dejar de lado el de los demás integrantes de la organización en aspectos de temas en común que se consideran importantes en forma general para todos ellos (Gonzales, 2020).

Con respecto a la dimensión de cooperación esta viene a ser el sentimiento de ayuda mutua que existe entre directivos y empleados, en ese contexto se logra desarrollar un espíritu de ayuda que va en ambos sentidos y no distingue niveles entre las jefaturas y los subordinados (Gan y Berbel, 2007).

Por otro lado, la dimensión estructura tiene que ver con los procesos administrativos que implican las reglas, los trámites u otras falencias que los trabajadores logran percibir en el desarrollo de sus actividades (Gan & Berbel, 2007). La estructura de la organización implica el uso de normas y consideración de ciertas pautas que dirijan mejor el trabajo de los miembros de la organización; este es un sistema que requiere de un orden para su adecuada aplicación que a la vez es interactivo, dinámico y coordinado (Segredo et al., 2015).

La dimensión recompensa detalla la apreciación que tienen los trabajadores sobre los incentivos que se dan dentro de su organización; es decir, que se premie el esfuerzo que se hace por un trabajo hecho con esmero y dedicación. Es la forma en que la organización manifiesta el elogio a sus trabajadores usando el premio, pero en algunas ocasiones también puede hacerse uso de medidas correctivas (Gan y Berbel, 2007)

Así mismo, el clima organizacional que se percibe dentro de la organización está relacionado con la motivación que impera dentro de la organización, a su vez es la representación del ambiente interno entre el grupo de trabajadores. Por lo tanto, motivación y clima organizacional tienen una relación recíproca, puesto que todos aquellos aspectos que la persona puede percibir dentro del ambiente laboral van a influir en su grado de motivación (Laos, 2020)

De la misma manera, Esquivel et al. (2020) menciona algunos aspectos que afectan el clima dentro de las organizaciones dentro de ellos se tiene a la motivación, la estructura, el liderazgo entre otros elementos todos ellos son percibidos en su contexto por los miembros de la organización dando como producto el clima

organizacional que afecta directamente el desenvolvimiento de cada uno de sus miembros. Siendo el ambiente laboral parte importante del ritmo institucional es necesario elaborar un diagnóstico del clima organizacional para saber el rumbo de la institución y a su vez conocer cuáles son las causas que están influenciando en la conducta de los subalternos que afectan las actividades básicas de la organización y la proyección esperada de la institución.

Luego de indagar sobre las teorías de ambas variables encontramos que el liderazgo afecta el comportamiento de los empleados a nivel individual y colectivo para lograr objetivos determinados todo ello se da con la intención de mejorar sus establecimientos. Una gestión eficaz en las instituciones de salud, hace énfasis en las buenas prácticas de liderazgo para generar un adecuado clima laboral; debido a que el líder es el que direcciona a los trabajadores el clima que se genere dentro de las organizaciones motivará el desempeño del personal. Dentro de las características de un buen líder también se encuentra la flexibilidad y adaptabilidad a las diferentes circunstancias que se presentan en el día a día dentro de la organización, por lo que se estudió en este caso el liderazgo transformacional relacionado con el clima organizacional (García et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

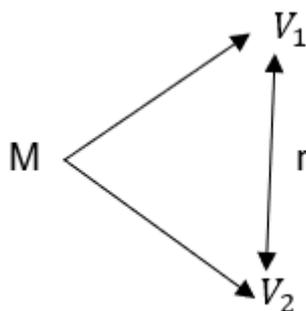
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El enfoque del estudio es cuantitativo ya que esta referido al tipo de investigaciones sistemáticas con el objetivo de utilizar modelos matemáticos; así mismo, se utilizó teorías que ayudan a explicar los fenómenos y contrastar la hipótesis planteada. Según el objetivo, el tipo de investigación desarrollada es aplicada; ya que, intenta resolver situaciones problemáticas de forma práctica este tipo de investigación utiliza fragmentos importantes de teorías, de conocimientos producidos, metodología y técnicas para lograr los propósitos particulares (Rodríguez, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación:

Debido a que no se ha realizado el manejo de las variables es no experimental; ya que, se recabó la información sin la intervención del investigador en el comportamiento de las variables, así mismo es correlacional puesto que, se buscó información para hallar la relación entre las variables. De la misma manera, es de carácter transversal en cuanto a que se ha desarrollado la investigación en un periodo de tiempo establecido (Hernández et al., 2018).



Donde:

- M : Personal del centro de salud I-3
- V1 : Liderazgo transformacional
- V2 : Clima organizacional
- r : Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: está definido como la facultad que tienen los líderes para infundir en los que lo siguen sus propias aspiraciones en beneficio de sus organizaciones, haciendo que se genere un impacto positivo logrando el cambio en sus seguidores (Robbins y Judge, 2013)

Definición operacional: Es el nivel de liderazgo transformacional expresado a través de la medición numérica, a través de un cuestionario elaborado en un inicio por Bass y Avolio, y adaptado posteriormente por Campoverde (2023). (ver anexo 1).

Dimensiones: Motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada todas ellas con un total de 08 indicadores.

Variable Dependiente: Clima Organizacional

Definición conceptual: se define como la calidad del ambiente psicológico que se da dentro de las organizaciones, este puede ser positivo y favorable cuando el trabajador lo recibe de manera agradable y por el contrario negativo y desfavorable cuando es percibido frío y desagradable por el trabajador (Chiavenato, 2009)

Definición operacional: Es el nivel de clima organizacional expresado a través de la medición numérica basada en cuatro dimensiones, consta de 24 incisos basado en la medición de tipo Likert se tomó el cuestionario elaborado por Echevarría (2020). (Ver anexo1).

Dimensiones: Identidad, cooperación, estructura, recompensa, con un total de cuatro indicadores.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población:

La población la conformó el total del personal del establecimiento de salud I-3 de Trujillo seleccionado, que fueron un número de 86 trabajadores.

Criterios de inclusión:

Personal de salud que trabaja en el establecimiento de salud I-3 durante el año 2023, que deseen llenar el cuestionario por completo.

Criterios de exclusión:

Personal de salud que en el período de la aplicación del instrumento se encuentre de comisión, permiso, vacaciones y que no quieran ser parte de la investigación.

3.3.2. Muestra

Estuvo conformada por el total de la población del personal asistencial y administrativo, nombrados y contratados que hicieron un total de 86 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

3.3.3. Muestreo

Se optó por un muestreo por conveniencia, no probabilístico incluyendo al total de la población es decir se usó un muestreo censal.

3.3.4. Unidad de análisis

Personal que trabaja en el establecimiento de salud I-3 seleccionado de la ciudad de Trujillo 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta para lo cual se hizo uso de dos cuestionarios confiables con escalas de tipo Likert, para mayor facilidad del encuestado.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios

Instrumento 1: Para la variable independiente liderazgo transformacional se usó el cuestionario que fue elaborado por Bass y Avolio, que luego fue adaptado por Campoverde (2023) el cual consta con una agrupación de 27 preguntas, compuesto por cuatro dimensiones como son motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada con respuestas politómicas tipo Likert.

Instrumento 2: Para la variable de clima organizacional se utilizó el cuestionario adaptado por Echevarría (2020) quien se basó en el de Litwin y Stinger (1978) interpretado por Goncalvez (2000), el instrumento consta de 24 preguntas que está compuesto a su vez por cuatro dimensiones los cuales son identidad, cooperación, estructura y recompensa con respuestas politómicas tipo Likert.

3.4.3. Validación y confiabilidad

Validez del contenido

Los cuestionarios utilizados en esta investigación fueron instrumentos validados en investigaciones anteriores como se ha detallado en el punto de instrumentos.

Confiabilidad

La fiabilidad de los instrumentos se halló mediante el Alfa de Cronbach para lo cual se aplicó los cuestionarios a 30 trabajadores pertenecientes a un establecimiento de salud con características afines a la población de estudio, obteniendo valores de 0.981 para el cuestionario de liderazgo transformacional y 0.926 para el cuestionario de clima organizacional.

3.5. Procedimientos

Lo primero que se realizó fue informar al personal y autoridades del establecimiento de salud I-3 Trujillo, sobre el motivo de la realización de

la investigación y de los beneficios que se lograrán al realizarla. Posteriormente se procedió a pedir el consentimiento de participar de la investigación, luego se entregó los cuestionarios en físico, previa explicación de las pautas del llenado correcto de los instrumentos. Al término de la aplicación y recolección de la información se procesó en el programa estadístico SPSS v.27.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos se procedió a utilizar el programa estadístico SPSS 27 para el procesamiento de los datos y su respectivo análisis; así mismo, se usó el programa excel para realizar los cálculos y las tablas correspondientes. Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para hallar la relación entre las variables planteadas debido a que no siguen una distribución normal (George et al., 2022). El coeficiente mencionado nos brinda una escala de asociación lineal que fluctúa entre -1.0 y $+1.0$ esto significa que valores que se acercan más a $+1.0$ tienen una mejor asociación entre las variables mientras que los que tienen puntuaciones que se acercan a -1.0 indican una asociación negativa entre ellas, es decir es en forma indirecta; por el contrario cuando el valor es 0.00 señala que las variables no se relacionan entre sí; así mismo se trabajó con una significancia < 0.05 (Montes et al., 2021).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación ha sido desarrollada respetando pautas y principios que permitieron establecer parámetros de acciones éticas por parte del investigador dentro de ellos se respetó el principio de autonomía; ya que, se les dio a los participantes la información necesaria y la opción de participar de manera voluntaria de la investigación. Otro principio importante que se consideró fue el de beneficencia; puesto que,

se les hizo conocer la utilidad a la que conlleva el desarrollo de esta investigación para las instituciones de salud. Además, también se respetó el principio de no maleficencia; ya que, no existió riesgo de participar del estudio brindándole la confidencialidad de sus datos personales, de la información brindada en las encuestas y se mantuvo en reserva a los participantes. Otro principio importante que se tomó en cuenta fue el de justicia, puesto que se trató en forma equitativa al personal en estudio y el investigador en ningún momento utilizó la información para otros fines (Álvarez, 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.

			VY: Clima organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
VX: Liderazgo transformacional	Malo	Recuento	5	16	0	21
		% del total	5.8%	18.6%	0.0%	24.4%
	Regular	Recuento	2	37	7	46
		% del total	2.3%	43.0%	8.1%	53.5%
	Bueno	Recuento	0	2	17	19
		% del total	0.0%	2.3%	19.8%	22.1%
Total		Recuento	7	55	24	86
		% del total	8.1%	64.0%	27.9%	100.0%
Rho de Spearman		0.682	Sig. 0.000			

Nota: Data de resultados

Observamos en la tabla 1, que el hacer el cruce de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional en forma global el 43% del personal percibe un regular liderazgo transformacional y regular clima organizacional, el 19.8% considera un nivel bueno de liderazgo transformacional y un buen clima organizacional; así mismo el 18.6% del personal en estudio percibe un liderazgo transformacional como malo y clima organizacional como regular; así mismo, se determinó un valor de Rho de Spearman de 0.682 y una significancia menor a 0.05.

Tabla 2

Relación entre dimensión de motivación inspiracional y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.

			V2: Clima organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
D1: Motivación inspiracional	Malo	Recuento	5	7	0	12
		% del total	5.8%	8.1%	0.0%	14.0%
	Regular	Recuento	2	43	7	52
		% del total	2.3%	50.0%	8.1%	60.5%
	Bueno	Recuento	0	5	17	22
		% del total	0.0%	5.8%	19.8%	25.6%
Total		Recuento	7	55	24	86
		% del total	8.1%	64.0%	27.9%	100.0%
Rho de Spearman		0.669	Sig.		0.000	

Nota: Data de resultados

Se aprecia en la tabla 2, que con respecto a la dimensión motivación inspiracional el 50% del personal lo percibe como regular y así mismo percibe un regular clima organizacional; el 19.8% percibe una motivación inspiracional como buena y buen clima organizacional, encontramos también que un 8.1% considera una mala motivación inspiracional y un regular clima organizacional. El valor de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.669 y una significancia menor a 0.05.

Tabla 3

Relación entre dimensión de influencia idealizada y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.

			V2: Clima organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
D2: Influencia idealizada	Malo	Recuento	5	20	0	25
		% del total	5.8%	23.3%	0.0%	29.1%
	Regular	Recuento	1	32	8	41
		% del total	1.2%	37.2%	9.3%	47.7%
	Bueno	Recuento	1	3	16	20
		% del total	1.2%	3.5%	18.6%	23.3%
Total		Recuento	7	55	24	86
		% del total	8.1%	64.0%	27.9%	100.0%
Rho de Spearman		0.610	Sig. 0.000			

Nota: Data de resultados

En la tabla 3 se observa que al realizar el cruce entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional, el 37.2% del personal percibe una influencia idealizada regular y un regular clima organizacional; el 18.6% considera una buena influencia idealizada y clima organizacional bueno y un 23.3% considera una mala influencia idealizada y un regular clima organizacional. Se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0.610 y una significancia menor a 0.05.

Tabla 4

Relación entre dimensión de estimulación intelectual y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.

			V2: Clima organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
D3: Estimulación intelectual	Malo	Recuento	4	16	0	20
		% del total	4.7%	18.6%	0.0%	23.3%
	Regular	Recuento	3	36	8	47
		% del total	3.5%	41.9%	9.3%	54.7%
	Bueno	Recuento	0	3	16	19
		% del total	0.0%	3.5%	18.6%	22.1%
Total		Recuento	7	55	24	86
		% del total	8.1%	64.0%	27.9%	100.0%
Rho de Spearman		0.627	Sig. 0.000			

Nota: Data de resultados

Se puede observar en la tabla 4 que el 41.9% del personal ha percibido una regular estimulación intelectual, así como un regular clima organizacional; un 18.6 % consideró una buena estimulación intelectual y buen clima organizacional; se puede observar también que un porcentaje similar de 18.6% ha considerado una mala influencia idealizada y un regular clima organizacional. En esta tabla el valor de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.627 y una significancia menor a 0.05.

Tabla 5

Relación entre dimensión de consideración individualizada y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023.

			V2: Clima organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
D4: Consideración individualizada	Malo	Recuento	4	20	0	24
		% del total	4.7%	23.3%	0.0%	27.9%
	Regular	Recuento	3	31	11	45
		% del total	3.5%	36%	12.8%	52.3%
	Bueno	Recuento	0	4	13	17
		% del total	0.0%	4.7%	15.1%	19.8%
Total		Recuento	7	55	24	86
		% del total	8.1%	64.0%	27.9%	100.0%
Rho de Spearman		0.558	Sig. 0.000			

Nota: Data de resultados

En la tabla 5 observamos que el 36% del personal percibe regular consideración individualizada y a su vez regular clima organizacional; el 15.1% percibe una buena consideración individualizada y buen clima organizacional y un 23.3% tiene una mala consideración individualizada y un regular clima organizacional. Al realizar el cruce de variables se encontró un valor de Rho de Spearman de 0.558 y una significancia menor a 0.05.

V. DISCUSIÓN

Posteriormente del procesamiento de la información y los resultados obtenidos se procede a hacer las comparaciones con trabajos previos que ayudan a fundamentar dichos resultados; el conocimiento de esta información corrobora los fundamentos teóricos tomados en cuenta con teorías de liderazgo transformacional y del clima organizacional; deduciendo a su vez que de no ser el ideal se observan aspectos negativos que se dan dentro del ambiente laboral, lo cual es indicativo de una mala gestión; repercutiendo a su vez en una atención de mala calidad brindada a los usuarios que es el fin fundamental de las instituciones prestadoras de los servicios de salud.

En relación a la tabla 1 al realizar el cruce de variables encontramos que el 43% del personal con regular liderazgo transformacional, considera a su vez que el clima organizacional también es regular; así mismo el 19.8% considera en nivel bueno ambas variables y por último el 18.6% del personal percibe un liderazgo transformacional malo, pero a la vez un regular clima organizacional; encontrando que la conexión entre las variables es evidente en el personal de estudio. Así mismo el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.682 por lo cual da la certeza de que los resultados tienen una relación directa positiva considerable; estos resultados pueden ser explicados ya que al parecer el liderazgo transformacional según Cruz et al. (2013) nos dice que se observa una serie de interconexiones entre trabajadores, entre líder y seguidores ya que mutuamente se motivan y elevan su autoestima.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Rojas (2022) quien halló una relación directa entre estas variables con un Rho de Spearman de 0.494 y a la vez fue significativo <0.01 . De igual manera Bautista (2022), halló un Rho de Spearman de 0.441 en las variables que son comunes al presente estudio siendo estadísticamente significativo indicando a su vez una asociación media entre ambas variables de manera directa. También Huamani (2023), halló un valor Rho de Spearman de 0.544 con una significancia <0.05 entre las variables del liderazgo transformacional y el clima laboral; evidenciándose en estos trabajos de investigación que existe motivos suficientes para decir que el liderazgo que es

capaz de transformar a los seguidores influye en el entorno laboral afectando de manera positiva o negativa al clima organizacional.

Así mismo García et al. (2020), indagó sobre las teorías de ambas variables encontrando que el liderazgo afecta el comportamiento de los empleados a nivel individual y colectivo para lograr objetivos determinados todo ello se da con la intención mejorar sus establecimientos; haciendo énfasis en las prácticas de liderazgo para generar un buen clima laboral. Por su parte Solarte (2015) menciona que Bass nos da un fundamento con su teoría de liderazgo transformacional, ya que, este modelo de liderazgo es el que motiva a los colaboradores y logra que sean proactivos por medio del cambio de actitudes y conducta.

Segredo (2011), a su vez nos menciona que el clima organizacional viene a ser la interacción que se produce entre los trabajadores y su centro laboral, el recurso humano y físico son el núcleo de la organización que van a llevar al éxito dependiendo de aspectos emocionales, morales y de convivencia. García et al. (2020) menciona que para el teorista Lewin al hablar sobre el clima organizacional hace referencia a su teoría del campo, que viene a ser el ambiente de trabajo el cual no es solamente físico sino también psicológico tal como el trabajador lo perciba. Las teorías mencionadas apoyan los resultados obtenidos en el presente estudio, por lo que se puede decir que en efecto el liderazgo transformacional se relaciona de una manera moderada positiva con el clima organizacional.

Con respecto a los objetivos específicos tenemos que en la tabla 2 se encontró relación entre la dimensión de motivación inspiracional y el clima organizacional, con un Rho de Spearman de 0.669 lo cual es estadísticamente significativo en un nivel positivo considerable encontrando que el 50% del personal que obtuvo regular motivación inspiracional también se encuentra en el nivel de regular clima organizacional; así mismo el 19.8% perciben una motivación inspiracional buena y un buen clima organizacional, así como también el 8.1% considera una mala motivación inspiracional y regular clima organizacional, estos resultados se pueden explicar posiblemente en que el aspecto motivacional mejora aspectos psicológicos en el trabajador que en conjunto afecta al clima organizacional; los resultados de esta tabla se parecen a los de Charca (2022) quien resolvió que esta dimensión del

modelo de liderazgo investigado tiene influencia en el clima organizacional en un 25.4%.

De igual forma Barbaggeleta et al., (2019) también obtuvo resultados similares dentro de su investigación con un coeficiente de Spearman de 0.510 evidenciando una correlación moderada y directa. Así mismo, Bautista (2022) encontró correspondencia entre la motivación que sirve de inspiración y el clima organizacional obteniendo un Rho de Spearman de 0.435 que fue estadísticamente significativo. Para Bass la dimensión de motivación inspiracional, explica que gracias a la capacidad de análisis y visión que tiene el líder este logra estructurar el trabajo de sus seguidores, mediante el enfoque planteado, les transmite su pasión y motivación obteniendo que los empleados sean más proactivos y se sientan más vinculados con su organización (Ayuso y Herrera, 2017). Se concluye que en efecto si existe relación entre la dimensión de motivación inspiracional y el clima organizacional.

Otro objetivo específico planteado es el de averiguar la relación entre la influencia idealizada con el clima organizacional por lo que en la tabla 3, se observa que el 37.2% del personal percibe una influencia idealizada regular y a la vez regular clima organizacional; así mismo el 18.6% considera una buena influencia idealizada y clima organizacional bueno y por último un 23.3% considera una mala influencia idealizada y un regular clima organizacional; encontrando un valor de Rho de Spearman de 0.610; lo que indica que existe relación en un nivel positivo considerable; esta relación se puede explicar debido a que los valores que practica el líder van a ser percibidos por los seguidores e interiorizados para un cambio en la conducta que a su vez influye en el clima organizacional.

Estos resultados se asemejan a los de Huamán (2023) quien encontró dentro de sus resultados un valor de Nagelkerke de 0.376 que indica que la influencia idealizada influye en el clima organizacional en un 38%. Así mismo, Torres (2019) encontró que esta dimensión de influencia idealizada se relaciona con el clima organizacional de manera significativa y directa. Por otro lado, estos resultados difieren con los encontrados por Charca (2022), quien encontró en sus resultados un valor de Nagelkerke igual a 0.146, concluyendo que esta dimensión influye en un porcentaje muy bajo en el clima organizacional.

Estos resultados se fundamentan en la teoría de Bass quien menciona que la influencia idealizada permite que el líder sea visto como un modelo a seguir brindando confianza y respeto para poder ser imitado por sus seguidores permitiendo a su vez la formación de nuevos líderes en beneficio de la institución (Ayuso y Herrera, 2017).

Continuando con el análisis se observa en la tabla 4 que al relacionar la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional el 41.9% del personal percibe una regular estimulación intelectual, así como un regular clima organizacional; un 18.6% considera una buena estimulación intelectual y buen clima organizacional; se puede observar también que un porcentaje similar de 18.6% considera una mala influencia idealizada y un regular clima organizacional; de la misma manera se encontró un valor de Rho de Spearman de 0.627 que indica que existe relación en un nivel positivo considerable; siendo a la vez estadísticamente significativo; la relación encontrada se puede explicar ya que el ayudar al personal a mejorar el aspecto cognitivo mejora también su desenvolvimiento en beneficio de la organización.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Bautista (2022), quien obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0.464 entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en el personal de su investigación lo que evidencia que esta dimensión afecta en regular medida en el clima organizacional. De la misma manera Barbaggeleta et al. (2019) encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.415 entre la estimulación intelectual de los profesionales de salud del área ginecobstetricia con el clima organizacional; a su vez Charca (2022) también encontró que la estimulación intelectual influye en un 53.7% en el clima organizacional del personal de salud de un hospital de nivel II-E obteniendo un valor de Nagelkerke de 0.537. Ayoub (2011) a su vez menciona que cuando los líderes estimulan mentalmente a sus seguidores tienen la capacidad de despertar creatividad en ellos para resolver problemas mediante una visión diferente, lo que permite encontrar mejores soluciones.

En la tabla 5 se muestra la dimensión de consideración individualizada relacionada con el clima organizacional en donde se observa que el 36% del personal percibe regular consideración individualizada y a su vez regular clima organizacional; el 15.1% percibe una buena consideración individualizada y buen clima

organizacional y un 23.3% tiene una mala consideración individualizada y un regular clima organizacional, de la misma manera se obtuvo un Rho de Spearman de 0.558 lo cual indica que existe relación en un nivel positivo considerable, estos resultados se pueden fundamentar en que los comportamientos del líder como de amistad, confianza, respeto, le brindan bienestar a los trabajadores, el apoyo a los trabajadores que se sienten abandonados, hacen que se sientan pieza importante para su organización (Ayoub, 2011).

Los resultados obtenidos coinciden con los de Charca (2022) quien encontró relación y dependencia entre la consideración individualizada y el clima organizacional; con una influencia de 53.7%. Así mismo, estos resultados también coinciden con los de Bautista (2022); ya que en su estudio de investigación encontró un Rho de Spearman de 0.277 entre consideración individualizada y clima organizacional por lo que existe evidencia de relación entre ellas. Resultados similares halló Torres (2019), con una relación directa y significativa en 0.000; entre la dimensión consideración individualizada y clima organizacional en un establecimiento de salud de Piura; dejando mayor evidencia que entre esta dimensión y la variable de clima organizacional existe relación, lo que indicaría que efectivamente esta dimensión tiene mucha influencia en los trabajadores.

La dimensión de consideración individualizada debe desarrollarse en las instituciones de salud; ya que mediante esta dimensión el líder brinda los mecanismos para establecer medios de comunicación que pueden ser interna y abierta, de forma individual o colectiva; con la finalidad de que estos tengan la confianza de exponer sus puntos de vista, se aporten ideas originales innovando y generando un nuevo producto; a su vez estos mecanismos también permiten a los jefes reconocer el esfuerzo de los trabajadores, aportando en la proactividad de los mismos. (Ayuso y Herrera, 2017).

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al objetivo general se determinó que existe una relación directa positiva considerable entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal de un centro de salud nivel I-3 de Trujillo, 2023 con un Rho de Spearman de 0.682 y una significancia de 0.000.

Segundo: Con respecto al primer objetivo específico se encontró que existe una relación directa y significativa, con un Rho de Spearman de 0.669 que corresponde a un nivel positivo considerable entre la dimensión motivación inspiracional y clima organizacional del personal de un centro de salud nivel I-3 de Trujillo, 2023.

Tercero: En el segundo objetivo específico se establece que existe una relación directa y significativa con un Rho de Spearman de 0.610 que corresponde a un nivel positivo considerable, entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional del personal de un centro de salud nivel I-3 de Trujillo, 2023.

Cuarto: En cuanto al tercer objetivo específico se encontró que existe una relación directa y significativa, con un Rho de Spearman de 0.627 que corresponde a un nivel positivo considerable entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional del personal de un centro de salud nivel I-3 de Trujillo, 2023.

Quinto: Por último, en el cuarto objetivo específico se establece que existe una relación directa y significativa con un Rho de Spearman de 0.558 en un nivel positivo considerable, entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional del personal de un centro de salud nivel I-3 de Trujillo, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: El liderazgo transformacional permite generar cambios en su personal por lo que sería importante que se establezca un plan de capacitación dentro del plan operativo institucional, dirigido a los jefes de las diferentes áreas del establecimiento, considerando las dimensiones del liderazgo transformacional. Así mismo, se deben establecer talleres de liderazgo y coaching para encontrar las debilidades y habilidades de cada uno de los líderes que les permita ejercer mejor su cargo.

Segundo: Se recomienda introducir dentro de la institución una cultura organizacional con valores bien definidos los cuales sean aplicados por los líderes y observados por los trabajadores, para que ellos sepan como dirigirse y actuar dentro de la institución, siendo el líder un modelo a seguir inspirando y motivando a su personal.

Tercero: Es importante que el líder establezca una relación de confianza y empatía con su personal, de tal manera que se tenga la posibilidad de expresar las inquietudes, problemas y soluciones; creando un ambiente bueno que mejore el clima organizacional, siendo esta una práctica fundamental.

Cuarto: Se debe brindar la oportunidad al personal del establecimiento de superarse mediante capacitaciones y especializaciones; ya que, producto de ello se puede innovar dentro de la institución.

Quinto: Se recomienda continuar dentro de las instituciones de salud con el estudio de los aspectos claves del liderazgo transformacional dándole un nuevo enfoque para fortalecer las habilidades y desarrollar nuevas capacidades en los líderes que mejoren la gestión en salud fomentando ambientes agradables de trabajo.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Ética e Investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2): 122-149
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Ayoub, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Metodología y resultados de una investigación empírica*. Lulu Enterprises Inc.
- Ayuso, D., y Herrera, I. (2017). *El liderazgo en los entornos sanitarios. Formas de Gestión*. Editorial Diaz de Santos.
- Barbaggelata, A. J., y Escobar, N. G. (2019). *Liderazgo Transformacional de los Profesionales de Salud del Servicio de Gineco- Obstetricia y su Influencia en el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3140/TESIS%20Barbaggelata%20Adriana%20%20Escobar%20Nabia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, E. L. (2022). *Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7673>
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177.
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Campoverde, F. M. (2023). *Liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/108164>
- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E., y Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2):e1351. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351>

- Calle, C. (2019). *Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público catalán* [Tesis de doctorado, Universitat Internacional de Catalunya]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/668433#page=1>
- Charca, E. P. (2022). *Liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un Hospital Nivel II-E, Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98127/Charca_VEP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chiang, M., Martin, J., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). Mac Graw Hill
- Contreras, N. A., y Ramírez M. L. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532. Epub 08 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>
- Cruz, V., Salanova, M., y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15 (25),13-32. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>
- Devriady, A., Pradipta, S., Prasetyo, T., y Fajri, C. (2022). An Analysis of The Effect of Organizational Climate, Compensation, and Leadership Style on Employee Performance at Pelni Hospital Jakarta. *International Journal of Education, Information Technology and Others(IJEIT)*, 5(2), 25-34. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/IJEIT/article/view/1490/1153>
- Díaz, Y. C. (2021). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral en los Profesionales de Salud de los Equipos de Seguimiento Clínico Micro Red Víctor Larco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72182/Diaz_HY DLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Douglas, S. (2010). *New perspectives in educational leadership. Exploring Social Political and community contexts and meaning*. Peter Lang
- Echevarría, J.J. (2020). *Clima organizacional y bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019*. [Tesis de maestría,

- Elgeggen, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances en psicología*, 23(1), 87-102. https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgeggen.pdf
- Esquivel, J., Martínez G., y Silva F. (2020). Clima organizacional. aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias De La Documentación*, 66-77. <https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- Galindo, J. C., y Guerrero, J. F. (2020). *Administración 2. Serie Integral por Competencias*. (3ra.ed.). Patricia educación.
- García, M., Vesga, J., y Gómez, C. (2020). *Clima Organizacional: Teoría y Práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
- García, B.R., Mendoza, I.A., y Olguín, J.E. (2022). *Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario*. [Investigación Administrativa, Instituto Politécnico Nacional]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456069571008>
- Gan, F., y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Edit. UOC.
- George, D., y Mallery P. (2022). *IBM SPSS statistics 27 step by step a simple guide and reference*. 17th Edition. Edit. Routledge.
- Gonzales, A. M., Oblitas S.M., Mosqueira, R.P., y Heredia F.D. (2023). *Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica*. <https://revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/1860/1701>
- Gonzales, R. (2020). *Identidad organizacional. Un proceso de construcción liminal*. Editorial EAFIT
- Hauth, T., Peiro J., y Mesa J. (2023). Self-perceived transformational leadership decreases employee sick leave, but context matters. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(1), 37-45. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2023a5>
- Huaman, C. L. (2023). *Liderazgo transformacional en el clima organizacional de profesionales en establecimientos de salud nivel I-4 Aymaraes-Apurímac*,

2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114273>
- Huamani, R. M. (2023). *Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería de un Hospital de Ate Vitarte, Lima 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/112033>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta* (1ra ed.). Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, T. J., Duana D., y Polo S. D. (2021). Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47 (2), e2252.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es&tlng=en.
- Huber, D. (2020). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. (6ta. ed.) Elseiver
- Laos, C. (2020). *El liderazgo y su influencia en el clima organizacional de las Enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza -Essalud-Ica-2020*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"].
- Littlewood, H., y Uribe, J. (2018). *Psicología Organizacional en Latinoamérica*. Edit. Manual Moderno.
- Medina, N., y Heredia F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.* vol.19, n.1, pp.55-68. ISSN 2226-4000. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>.
- Montes, A., Ochoa, J., Juarez, B., Vazquez, M., y Diaz, C. (2021) *Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de Fisioterapia* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Puebla]
<https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Moreno, J. L. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45492/Moreno_UJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Muñoz, C. (2019). *Liderazgo Transformacional En La Gestión Hospitalaria* [Tesis Doctoral, Universidad de Lleida]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/668315>
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Comunicado de prensa conjunto*. Ginebra (OIT Noticias) <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (8va. ed.). ESIC Editorial.
- Puertas, E.B., Sotelo, J. M., y Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Rev Panam Salud Publica*, 44:e124. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ava. ed.). Edit. Pearson.
- Rojas, M. (2022). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional del personal de Enfermería de un Hospital de Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98011/Rojas_M-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez, Y. (2020). *Metodología de la Investigación*. Edit. Soluciones Educativas.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Que es y cómo medirlo*. ESIC Editorial.
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*. *Scielo*, 25 (2), p. 164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013
- Segredo, A. M., Rigñack, L., García, R. M., Perdomo, V. I., León P., García A. J., y (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Educación Médica Superior*, 29 (3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000300012
- Solarte, M. (2015). Role of the followers in the development of theories of organizational leadership/Papeldos seguidoresno desenvolvimento doteorias

doliderança organizacional. *Apuntes Del CENES*, 34(59), 155-184.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/papel-de-los-seguidores-en-el-desarrollo-las/docview/1681517577/se-2>

Torres, S.R. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43750/Torres_RSR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Uribe, J. (2015), *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. Edit. Manual Moderno.

Yautibag, T. S., Noroña, D. R., y Vega, V. (2020). Clima organizacional y factores determinantes Hospital de Especialidades San Juan, Riobamba, 2020. *Revista de Investigación Enlace Universitario, Volumen 21 (1)*.
<https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/190/274>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION DE LA VARIABLE
Liderazgo Transformacional (Variable Independiente)	Es la facultad que tienen los líderes para infundir en los que lo siguen sus propias aspiraciones en beneficio de sus organizaciones, haciendo que se genere un impacto positivo logrando el cambio en sus seguidores (Robbins y Judge, 2013).	Es el nivel de liderazgo transformacional expresado a través de la medición numérica Para medir la variable liderazgo transformacional se aplicará el Cuestionario adaptado por Campoverde (2023) el cual fue creado por Bass y Avolio MQL-5X. Tiene una totalidad de 27 ítems de tipo Likert.	Motivación inspiracional	Contribuye con el logro de objetivos	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5 NIVEL MALO: 27-62 REGULAR:63- 99 BUENO: 100 -135
				Genera un clima crítico y constructivo		
			Influencia idealizada o carisma	Entusiasmo	7, 8, 9, 10, 11, 12	
				Credibilidad		
			Estimulación intelectual	Animación al cambio	13, 14, 15, 16,	
				Potenciación de esfuerzo mayor	17, 18, 19, 20, 21	
			Consideración individualizada	Trato personal	22, 23, 24, 25, 26, 27	
				Apoyo		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION DE LA VARIABLE
Clima Organizacional (Variable dependiente)	El clima organizacional viene a ser la calidad del ambiente psicológico que se da dentro de las organizaciones, este puede ser positivo y favorable cuando el trabajador lo recibe de manera agradable y por el contrario negativo y desfavorable cuando es percibido frio y desagradable por el trabajador (Chiavenato, 2009)	Es el nivel de clima organizacional expresado a través de la medición numérica basada en cuatro dimensiones, consta de 24 incisos basad en medición de tipo Likert. Se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento (Echevarría,2020)	Identidad	Sentido de pertenencia, objetivos personales	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Siempre: 4 Casi Siempre: 5 NIVEL MALO: 24 - 55 REGULAR: 56 - 88 BUENO: 89 - 120
			Cooperación	Solidaridad de los miembros de la organización	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Estructura	Normas que maneja la institución cumplimiento de las mismas	13, 14, 15, 16, 17, 18	
			Recompensa	Asignación de estímulos por parte de la organización, recompensa por el trabajo realizado.	19, 20, 21, 22, 23, 24	

ANEXO 02 INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal
de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023

CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5 X-Short) de Bass y Avolio (1995)

Adaptado por Charca Vilca (2022) y Campoverde (2023)

Estimado trabajador lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y establezca en qué medida el liderazgo transformacional se aplica en la institución de salud donde labora. Se agradece anticipadamente por su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, marque los siguientes ítems con (x) según su opinión.

Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)

Duración: 20 minutos.

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		1	2	3	4	5
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud.					
2	Se involucra en los valores, objetivos y procesos relevantes de la institución de salud.					
3	Sentido de identidad con la institución de salud.					
4	Confianza del personal para promover el cumplimiento de objetivos en la institución.					
5	Favorece la crítica constructiva y provee continua estimulación.					
6	Habla optimistamente sobre el futuro.					
DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA		1	2	3	4	5
7	Promueve el entusiasmo en el cuidado de las personas.					
8	Hace sentirse orgullo por trabajar con el equipo.					
9	Su comportamiento es honesto.					
10	Comunica con el ejemplo lo que se decide en el área.					
11	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.					

12	Desarrolla el trabajo en equipo.					
DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELECTUAL		1	2	3	4	5
13	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.					
14	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente.					
15	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas.					
16	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.					
17	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.					
18	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras.					
19	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.					
20	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.					
21	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer.					
DIMENSION 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL		1	2	3	4	5
22	Concede atención personal en situaciones problemáticas.					
23	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales.					
24	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.					
25	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afecten.					
26	Está dispuesto a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo.					
27	Apoya a las acciones e ideas de los demás.					

BAREMACION DE CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nivel	General	Motivación inspiracional	Influencia idealizada	Estimulación intelectual	Consideración individualizada
Bueno	100 - 135	23 -30	23 -30	34 - 45	23 -30
Regular	63 - 99	14- 22	14- 22	21 - 33	14- 22
Malo	27 - 62	6 - 13	6 - 13	9 - 20	6 - 13

ANEXO 03 INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal
de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023

CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrumento de medida de Litwin y Stinger (1978) interpretado por Goncalvez (2000)
adaptado por Echevarría J. (2020)

Estimado trabajador lea cuidadosamente las siguientes afirmaciones y establezca en qué medida se aplica el clima organizacional en la institución de salud que labora. Se agradece anticipadamente por su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, Marque los siguientes ítems con (x) según su opinión.

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)

Duración: 20 minutos.

DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD		1	2	3	4	5
1	Se siente orgulloso de pertenecer como trabajador a la institución.					
2	Realizo el trabajo como desafío interesante para mi realización.					
3	El trabajo que realiza tiene mucho significado para la institución.					
4	Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución.					
5	Realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso.					
6	Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenece.					
DIMENSIÓN 2: COOPERACIÓN		1	2	3	4	5
7	Existe apoyo recíproco entre servicios al momento que se necesitan.					
8	Usted cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los requiere.					
9	Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
10	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas.					
11	Necesita información de otros servicios.					

12	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades.					
DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA		1	2	3	4	5
13	En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados.					
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo.					
16	El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal.					
17	En esta institución se tiene claro quién decide las cosas.					
18	En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación.					
DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA		1	2	3	4	5
19	Su trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos.					
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
21	Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo.					
22	En esta institución las críticas son bien intencionadas					
23	En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo					
24	En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibid					

BAREMACIÓN DE CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Nivel	General	Identidad	Cooperación	Estructura	Recompensa
Bueno	89 - 120	23 -30	23 -30	23 -30	23 -30
Regular	56 – 88	14- 22	14- 22	14- 22	14- 22
Malo	24- 55	6 - 13	6 - 13	6 - 13	6 - 13

ANEXO 04

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Anexo 03: Ficha técnica del instrumento.

Ficha técnica del instrumento de Liderazgo transformacional

Nombre original: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5 X-Short)

Autores: Bass y Avolio (1995)

Adaptación: Charca Vilca (2022)

Duración: Variable, aunque el promedio lo realiza en 10 minutos

Significación: Se trata de una escala independiente que evalúa

Tipificación: Baremos para la escala elaboración por Charca Vilca en el 2022

Tipo de respuestas: Cada ítem se valora en una escala de 0 a 4, considerando que mientras mayor es el promedio se percibirá más conductas de liderazgo transformacional en el líder.

Descripción: La escala consta de 27 preguntas conformada por cuatro dimensiones: Motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada. Los evaluados responden a cada ítem según creen respecto a su tipo de liderazgo es bueno, regular o mala.

Categorías diagnósticas:

Nivel	General	Motivación inspiracional	Influencia idealizada	Estimulación intelectual	Consideración individualizada
Bueno	64 – 81	15 – 18	15 – 18	43 – 54	15 – 18
Regular	46 – 63	11 – 14	11 – 14	31 – 42	11 – 14
Malo	27 – 45	6 – 10	6 – 10	18 – 30	6 – 10

Validación y confiabilidad del instrumento

El proceso de validación por juicio de expertos con los grados de Magister y doctor arrojó como resultado según V de Aiken, para el instrumento de Liderazgo Transformacional 0.997 y la confiabilidad en el presente estudio se aplicó una prueba piloto a 15 profesionales de salud en una población similar a la muestra. Para dicha prueba piloto se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo el siguiente resultado para liderazgo transformacional 0.798.

Anexo 4. Validación de instrumentos

Certificado de validez

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Multifactorial de liderazgo (MLQ-5X). Adaptado por Evangelista (2018)

El instrumento fue validado por 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y especialistas. El resultado de validación fue:

Tabla 5.

Validez del instrumento de liderazgo transformacional por juicio de expertos.

Experto	El instrumento presenta				condición
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	Final
Dr. Joaquín Vértiz Osos	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Roxana Purizaca Curo	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Oscar Saravia Galindo	Si	Si	Si	Si	Aplicable

ANEXO 05

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL



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 Identidad								
1	Se Siente Orgulloso de pertenecer como trabajador a la Institución	X		X		X		
2	Realiza el trabajo como desafío interesante para su Realización	X		X		X		
3	El trabajo que realizo tiene mucho significado para la Institución	X		X		X		
4	Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la Institución	X		X		X		
5	Realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso	X		X		X		
6	Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenezco.	X		X		X		
Dimensión 2 cooperación								
7	Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan	X		X		X		
8	Usted cuenta con sus compañeros cuando los requiere	X		X		X		
9	Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	X		X		X		
10	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas	X		X		X		
11	Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan	X		X		X		
12	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades							
Dimensión 3 Estructura								
13	En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados	X		X		X		
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X		X		X		

15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo	X		X		X		
16	El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal	X		X		X		
17	En esta institución se tiene claro quién decide las cosas.	X		X		X		
18	En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación	X		X		X		
	Dimensión Recompensa	si	No	si	No	si	No	
19	Su trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos	X		X		X		
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	X		X		X		
21	Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo	X		X		X		
22	En esta institución las críticas son bien intencionadas	X		X		X		
23	En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo	X		X		X		
24	En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibid	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Bienestar Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suger
		si	No	si	no	si	no	
	Dimensión I Factor de Logros:							
1	Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo	X		X		X		
2	Se siente que ha sido parte importante de esta organización	X		X		X		
3	Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa	X		X		X		
4	Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización	X		X		X		

su cargo								
Factor Promoción:		si	No	si	No	si	No	
21	Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa	X		X		X		
22	La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo	X		X		X		
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la Empresa	X		X		X		
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo	X		X		X		
25	Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente, podrá aplicarse

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Albarrán Gil Jorge Luis DNI: 10505950

Especialidad del validador: Dr. en Educación, Mg. en Gestión Pública

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *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

20 de 12 del 2019


 Firma del Experto Informante.
 Verificable en albarran@pucp.pe
 (Contestación en 24 horas)

20	Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
Factor Promoción:								
21	Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
22	La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la Empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
25	Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos pueden ser aplicables.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr./Mg. RAMIREZ ALONSO
 DNI... 07191553

Especialidad del validador: Educación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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.

11 de noviembre del 2019



Firma del experto Informante

Alexander Ramirez Alonso
 DNI: 07191553

	puesto de trabajo en esta empresa	X	X	X		
22	La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo	X	X	X		
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la Empresa	X	X	X		
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo	X	X	X		
25	Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos pueden ser aplicables.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: Dr./Mg. Karina Talena Bustamante
DNI...22516837

Especialidad del validador: Educación

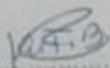
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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.

11 de noviembre del 2019



Firma del experto Informante

21	Indicaciones e instrucciones y el puesto de trabajo en una empresa				
22	La empresa se sitúa dentro de las zonas de calma para el puesto de trabajo	X	X	X	
23	Conoce sobre las condiciones económicas que marca la Empresa	X	X	X	
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo	X	X	X	
25	Labrar en esta empresa significa un deseo propio de superación	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos pueden ser aplicables

Opinión de aplicabilidad: Aplicables (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: Dr. Mg. **TANNER JORGE ANTONIO**
 DNI: **40399291**

Especialidad del validador: Educación

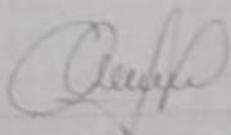
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

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

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

11 de noviembre del 2010



Firma del experto informante

DNI: **40399291**

ANEXO 06

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de items
0.981	27

Dado que el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach se encuentra en el intervalo [0,81 – 1,00] la confiabilidad es de magnitud muy alta.

Por lo tanto, el instrumento es confiable.

validez de ítem

Estadísticas de total de elemento

Item	Media de escala si el ítem se ha suprimido	Varianza de escala si el ítem se ha suprimido	Correlación total de ítems corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se ha suprimido
I1	72.3000	539.183	0.774	0.980
I2	72.4000	534.248	0.780	0.980
I3	71.8000	542.510	0.660	0.981
I4	72.5333	526.257	0.830	0.980
I5	72.7333	529.582	0.755	0.981
I6	72.1667	532.213	0.832	0.980
I7	72.6000	530.800	0.817	0.980
I8	72.8667	527.844	0.869	0.980
I9	72.3000	531.390	0.704	0.981
I10	72.8000	529.545	0.837	0.980
I11	72.6000	528.662	0.836	0.980
I12	72.5667	533.220	0.827	0.980
I13	72.4000	533.972	0.813	0.980
I14	72.7667	533.495	0.871	0.980
I15	72.5667	532.875	0.865	0.980
I16	72.6000	534.179	0.797	0.980
I17	72.6667	536.713	0.729	0.981
I18	72.7667	533.151	0.817	0.980
I19	73.1000	532.231	0.793	0.980
I20	72.6667	532.782	0.841	0.980
I21	72.8000	531.338	0.756	0.981
I22	72.5000	531.017	0.813	0.980
I23	72.6333	530.447	0.751	0.981
I24	72.9667	520.861	0.869	0.980
I25	73.0000	528.069	0.798	0.980
I26	72.6333	531.068	0.887	0.980
I27	72.6667	534.437	0.834	0.980

Como todos los valores de correlación total de ítems son mayores que 0,30 y al eliminar el ítem el alfa de Cronbach todos son mayores que 0,70. Todos los ítems son confiables.

ANEXO 07

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.926	24

Dado que el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach se encuentra en el intervalo [0,81 – 1,00] la confiabilidad es de magnitud muy alta.
Por lo tanto el instrumento es confiable.

validez de ítem

Estadísticas de total de elemento

Item	Media de escala si el ítem se ha suprimido	Varianza de escala si el ítem se ha suprimido	Correlación total de ítems corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se ha suprimido
I1	72.2667	237.582	0.386	0.926
I2	72.6667	230.230	0.452	0.925
I3	72.5333	235.430	0.303	0.927
I4	72.6000	234.869	0.370	0.926
I5	72.5000	231.431	0.570	0.924
I6	72.9000	224.024	0.616	0.923
I7	73.5333	231.430	0.368	0.927
I8	73.2000	228.303	0.473	0.925
I9	73.7000	222.562	0.597	0.923
I10	74.6000	229.421	0.492	0.925
I11	73.5667	233.495	0.483	0.925
I12	73.8667	227.430	0.496	0.925
I13	74.1000	223.128	0.580	0.923
I14	73.8333	226.075	0.457	0.926
I15	73.5333	223.085	0.742	0.921
I16	73.6667	221.747	0.600	0.923
I17	73.3000	222.976	0.550	0.924
I18	73.8333	223.661	0.630	0.922
I19	74.0000	215.448	0.755	0.920
I20	74.4333	214.323	0.781	0.919
I21	74.8333	213.868	0.754	0.920
I22	75.0333	212.654	0.791	0.919
I23	75.1667	219.040	0.642	0.922
I24	75.0333	224.378	0.590	0.923

Como todos los valores de correlación total de ítems son mayores que 0,30 y al eliminar el ítem el alpha de Cronbach todos son mayores que 0,70. Todos los ítem son confiables.

ANEXO 08

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación lleva como título “Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de un centro de salud I-3 de Trujillo, 2023”, desarrollado por la Lic. Sánchez Pérez, Lizbeth Dennys del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Se le solicita su participación voluntaria en este estudio para aportar conocimiento y de ser posible posteriormente resolver problemas prácticos en la gestión de la institución de salud. La información encontrada será utilizada para fines académicos sin perjuicio de los participantes se manejará de manera confidencial, ya que solo el investigador tendrá acceso a la información. El desarrollo del instrumento tiene una duración promedio de 20 minutos; el objetivo es el de determinar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal de un Centro de Salud I-3 de Trujillo, 2023.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Nombres y Apellidos del participante

DNI

Firma

Firma del investigador

Sánchez Pérez Lizbeth Dennys

DNI. 40506307

ANEXO 09

PRUEBA DE NORMALIDAD

PRUEBA DE NORMALIDAD						
	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadistico	gl	Sig.	Estadistico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.269	86	0.00	0.802	86	0.00
Clima organizacional	0.357	86	0.00	0.737	86	0.00
a. Correccion de Lilliefors						

ANEXO 10

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																												Liderazgo transformacional									
id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D3	P22	P23	P24	P25	P26	P27	D4	TOTAL	Motivación inspiracional	Influencia idealizada	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	General
1	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	5	4	4	4	4	25	111	3	3	3	3	3	
2	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41	4	4	4	3	4	3	22	114	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	2	3	18	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	2	1	2	1	19	2	2	1	1	2	10	59	2	1	1	1	1	
4	3	2	5	4	1	3	18	3	3	5	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	1	2	1	21	5	5	3	3	3	22	81	2	2	2	2	2	
5	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	5	5	5	5	29	124	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	19	86	2	2	2	2	2	
7	3	2	3	1	3	3	15	3	1	2	1	2	1	10	2	1	2	1	2	2	2	1	2	15	2	2	1	1	1	2	49	2	1	1	1	1	
8	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	3	3	3	3	19	110	3	3	3	2	3	
9	3	2	3	3	1	3	15	3	2	3	2	1	3	14	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	2	2	3	3	3	2	15	69	2	2	2	2	2
10	4	4	5	4	4	4	25	3	2	5	2	2	3	17	4	2	3	3	3	2	3	2	3	26	4	3	3	4	4	21	89	3	2	2	2	2	
11	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	3	3	4	2	28	3	3	3	1	3	16	86	2	3	2	2	2	
12	2	2	3	1	1	1	10	1	1	2	1	2	1	9	2	2	1	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	6	38	1	1	1	1	1	
13	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	24	98	2	3	2	3	2	
14	4	2	5	3	1	4	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	1	2	2	1	20	4	4	4	3	3	20	77	2	2	2	3	2	
15	3	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	2	2	3	21	2	2	1	2	2	11	57	1	1	2	1	1		
16	3	3	3	4	3	3	20	2	3	3	2	3	3	16	2	2	2	2	3	2	3	2	3	22	2	1	1	2	2	10	67	2	2	2	1	2	
17	3	4	3	2	4	4	25	4	3	2	3	3	3	18	4	2	3	2	3	2	3	2	3	24	3	3	4	4	3	20	82	2	2	2	2	2	
18	2	3	4	3	2	3	17	4	2	1	2	3	3	15	2	3	2	4	5	2	2	3	2	25	3	1	2	1	3	13	70	2	2	2	1	2	
19	1	2	2	2	2	3	12	2	2	1	1	2	2	10	3	2	2	1	3	2	2	2	2	19	2	2	1	2	3	13	54	1	1	1	1	1	
20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	17	82	2	2	2	2	2	
21	2	3	4	1	2	3	15	1	1	4	1	3	3	13	3	2	3	2	3	1	3	3	3	21	3	3	1	1	2	13	62	2	1	2	1	1	
22	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	18	84	2	2	2	2	2	
23	3	3	4	3	3	4	20	3	2	3	2	3	1	14	2	2	2	3	4	3	3	4	27	4	4	4	3	3	21	82	2	2	2	2	2		
24	3	3	3	3	2	3	17	3	2	1	2	3	2	13	2	2	2	1	2	1	2	1	2	16	2	2	2	2	3	14	60	2	1	1	2	1	
25	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	24	111	3	3	3	3	3		
26	2	1	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	6	30	1	1	1	1	1	
27	2	3	3	1	2	2	13	1	2	2	1	1	1	8	1	1	2	2	1	2	1	2	1	13	2	1	1	1	1	7	41	1	1	1	1	1	
28	2	3	1	1	1	1	11	1	1	3	2	3	1	11	3	1	2	3	2	1	1	1	15	2	2	1	1	2	10	47	1	1	1	1	1		
29	3	3	4	3	4	4	21	3	2	4	3	3	3	18	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	3	2	3	3	16	77	2	2	2	2	2	
30	3	3	3	3	2	3	17	2	2	3	1	3	3	14	3	2	2	3	3	2	3	3	24	2	2	1	1	2	10	65	2	2	2	1	2		
31	2	1	2	1	1	2	9	1	1	1	2	2	8	2	2	2	1	1	2	1	1	2	14	1	2	1	1	1	2	8	39	1	1	1	1	1	
32	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	18	80	2	2	2	2	2		
33	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	2	3	2	2	2	13	73	2	2	2	1	2	
34	4	4	3	2	3	3	19	2	2	3	2	3	3	15	3	2	2	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	13	71	2	2	2	1	2		
35	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	18	91	3	2	2	2	2		
36	4	3	4	3	4	5	23	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	24	108	3	3	3	3	3		
37	3	4	4	3	3	3	20	3	2	1	2	2	3	13	2	2	2	1	1	1	1	1	13	1	1	2	1	1	7	53	2	1	1	1	1		
38	3	4	1	2	2	5	17	3	1	3	2	3	3	15	3	2	2	4	3	2	2	2	22	1	2	2	3	3	14	68	2	2	2	2	2		
39	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	3	3	3	32	3	3	3	3	3	18	95	3	2	2	2	2		
40	2	3	3	2	1	3	14	1	1	1	1	1	3	8	2	2	3	3	3	1	2	2	21	1	1	1	1	2	3	9	52	2	1	2	1	1	
41	3	4	5	4	4	4	24	3	3	4	3	3	3	19	2	2	2	2	2	3	3	3	21	4	2	2	2	3	16	80	3	2	2	2	2		
42	3	4	4	4	3	4	22	4	3	5	3	3	4	22	4	3	3	3	4	3	3	4	30	3	3	3	3	3	18	92	2	2	2	2	2		
43	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	23	102	2	2	3	3	3		
44	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	18	80	2	2	2	2	2		
45	5	5	5	5	4	4	28	3	3	5	5	5	5	27	4	4	4	4	3	2	4	3	32	5	4	5	4	4	26	113	3	3	2	3	3		
46	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	5	5	5	42	4	4	4	4	5	26	127	3	3	3	3	3		
47	3	4	4	3	3	2	19	2	1	2	2	2	11	3	3	3	4	3	2	3	1	3	1	23	4	3	4	3	3	20	73	2	1	2	2	2	
48	2	2	2	3	3	3	15	2	3	5	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	18	78	2	2	2	2	2		
49	2	3	3	1	2	2	13	2	1	2	3	3	3	13	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	14	62	1	1	2	2	1		
50	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	18	81	2	2	2	2	2		
51	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	5	4	5	40	5	4	5	4	5	28	125	3	3	3	3	3		
52	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	4	4	23	4	2	4	4	4	4	4	3															

ANEXO 11

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																										TOTAL	Clima Organizacional			
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	P19	P20	P21	P22			P23	P24	D4
1	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	96	3
2	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	3	5	27	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	25	109	3
3	4	3	2	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	2	2	1	1	1	1	8	59	2
4	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	1	3	2	20	2	2	3	2	5	3	17	4	4	2	2	2	2	16	82	2
5	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	5	4	24	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	2	2	21	101	3
6	4	4	3	4	4	4	23	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	4	4	4	3	22	3	3	2	2	3	16	82	2
7	5	4	5	4	4	5	27	4	2	2	1	3	3	15	4	3	3	3	2	2	17	1	1	1	1	1	2	7	66	2
8	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	3	24	3	3	4	4	4	22	101	3	
9	5	4	5	3	4	4	25	5	5	3	3	4	3	23	4	1	3	3	3	3	17	3	2	1	1	1	1	9	74	2
10	5	4	4	5	5	4	27	3	4	3	1	4	3	18	2	2	3	4	5	3	19	5	4	5	5	5	4	28	92	3
11	4	1	3	3	3	3	17	2	3	1	2	3	1	12	3	3	3	1	1	2	13	2	2	2	1	1	2	10	52	1
12	5	5	5	5	4	3	27	1	3	1	1	3	2	11	2	4	4	5	5	2	22	1	1	1	1	1	1	6	66	2
13	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	2	4	20	3	3	3	3	4	4	20	4	4	2	2	1	2	15	77	2
14	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	1	3	2	18	2	3	3	2	3	2	15	2	2	1	1	1	2	9	72	2
15	5	5	5	4	5	1	25	1	1	2	3	3	3	13	1	2	2	2	2	2	11	3	2	2	1	1	2	11	60	2
16	5	4	3	3	4	5	24	3	4	2	3	3	3	18	2	4	3	3	4	3	19	2	2	1	1	1	1	8	69	2
17	5	4	5	4	5	5	28	4	4	3	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	21	2	2	3	2	1	2	12	81	2
18	5	5	4	5	5	4	28	5	5	3	2	4	5	24	1	4	4	3	4	4	20	4	2	1	1	1	2	11	83	2
19	4	3	4	4	4	4	23	3	3	2	2	3	3	16	3	4	4	4	4	4	23	3	2	2	1	1	1	10	72	2
20	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	3	3	3	20	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	3	3	3	20	96	3
21	5	5	5	5	5	4	29	3	2	3	1	3	3	15	2	1	3	5	1	2	14	3	1	1	1	1	1	8	66	2
22	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	3	5	3	25	4	5	4	4	5	4	26	4	3	3	2	2	16	97	3	
23	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	3	2	2	21	2	4	3	4	4	2	19	3	3	1	1	1	1	10	80	2
24	4	5	3	3	4	3	22	3	4	3	2	3	1	16	2	4	3	3	4	2	18	2	1	1	1	1	1	7	63	2
25	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	4	4	4	26	3	3	3	3	1	1	14	95	3
26	3	4	5	5	3	3	23	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	4	3	19	1	1	1	1	1	1	6	64	2
27	4	2	4	4	4	3	21	4	4	3	2	3	3	19	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	52	1
28	5	4	5	5	5	2	26	2	3	3	2	3	4	17	1	1	2	2	5	5	16	2	1	1	1	1	1	7	66	2
29	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	1	4	1	16	3	1	3	2	3	4	16	3	3	1	1	3	1	12	74	2
30	4	4	4	4	3	3	22	3	3	4	2	3	3	18	2	2	3	1	3	2	13	2	1	1	1	1	1	7	60	2
31	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	2	3	2	13	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	6	45	1
32	5	5	5	4	5	5	29	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	4	14	81	2
33	4	5	3	3	5	4	24	3	4	4	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	71	2
34	4	4	4	4	4	4	24	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	63	2
35	4	3	4	3	4	4	22	3	4	2	2	3	3	17	2	1	3	2	4	2	14	2	2	1	1	1	2	9	62	2
36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	3	3	3	20	105	3
37	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	1	3	5	20	1	2	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	6	70	2
38	3	4	4	4	3	5	23	3	4	1	1	3	1	13	2	3	3	3	1	3	15	1	2	2	1	1	1	8	59	2
39	4	4	4	4	5	3	24	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	5	5	4	24	3	3	1	1	1	1	10	77	2
40	5	4	4	5	4	3	25	3	4	3	2	3	2	17	3	1	3	3	5	3	18	2	1	1	4	4	2	14	74	2
41	5	3	5	4	4	4	25	3	4	5	3	3	3	21	3	5	3	3	4	3	21	2	2	2	2	2	2	12	79	2
42	5	5	4	5	5	4	28	3	3	2	3	3	2	16	3	4	4	3	3	3	20	3	3	2	2	1	2	12	76	2
43	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	4	5	4	28	3	5	4	4	5	4	25	4	4	3	3	1	2	17	96	3
44	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	4	3	3	20	3	1	1	1	1	1	8	71	2
45	5	4	5	5	4	3	26	3	3	3	3	5	3	20	2	1	4	3	3	3	16	3	1	1	2	1	1	9	71	2
46	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	3	3	24	112	3	
47	5	5	4	5	5	4	28	3	4	4	3	4	3	21	2	2	2	3	3	4	16	3	3	1	1	1	1	10	75	2
48	4	5	5	5	5	4	28	2	4	4	3	5	5	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	87	2
49	5	3	5	4	5	5	27	5	5	4	1	4	3	22	1	3	3	3	3	2	15	1	2	1	2	1	1	8	72	2
50	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	97	3
51	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	3	4	4	26	3	3	4	4	5	4	23	4	4	3	2	1	1	15	93	3
52	5	5	5	4	5	4	28	3	4	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	5	26	4	4	3	3	3	3	20	97	3
53	3	3	3	3	4	2	18	3	2	1	1	3	3	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	55	1
54	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	1	3	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	1	10	49	1
55	4	4	5	5	5	3	26	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	2	20	92	3
56	3	3	3	3	3	3	18	2	4	1	2	2	2	13	2	2	2	2	3	3	2	14	3	2	2	2	2	13	58	2
57	3	4	2	3	3	3	18	3	3	1	2	2	3	14	2	2	2	2	3	2	13	2	1	1	1	1	2	8	53	1
58	3	5	4	3	3	3	21	4	4	4	3	5	3	23	1	5	3	2	5	3	19	1	1	1	1	1	1	6	69	2
59	4	3	3	4	4	5	23	4	5	4	1	3	4	21	1	2	3	1	5	2	14	1	1	1	1	1	1	6	64	2
60	5	5	5	5	5	3	28	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	4	3	21	3	2	2	1	2	2	12	81	2
61	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	98	3

ANEXO 12:

FOTOS DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

