



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y clima organizacional en  
trabajadores administrativos de la Red Salud Centro-  
Ayacucho. 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Valdez Palomino, Rosario del Pilar

**ASESOR:**

Mtro. Ochoa Yupanqui, Walter Wilfredo

**SECCION**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2018


PAGINA DE JURADO



---

Dra. Edith Margot Alcalde Giove

**PRESIDENTE**



---

Dr. Oswal Aróstegui Melgar

**SECRETARIO**



---

Mtro. Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios,

A mi madre, por darme la vida y hacer de mí una mejor persona.

A mi hermana, por sus consejos y momentos compartidos.

A mi esposo por su paciencia y amor.

Rosario

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por darnos la oportunidad de mejorar nuestro perfil profesional, y tenernos al tanto con el avance de la ciencia y la tecnología.

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, por su paciencia y responsabilidad en el desarrollo de todos los cursos del programa de Posgrado.

Al personal de la Red Salud Centro de Ayacucho, por permitir la realización del presente trabajo de investigación.

Al Mg. Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui, por su asesoramiento, orientación y aporte en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Finalmente, a todas las personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.

La autora.

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el **Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**, se presenta la tesis titulada: Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro-Ayacucho. 2018.

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Red Salud Centro de Ayacucho, que permitirá generar mejor relaciones humanas entre los trabajadores administrativos de la Red Salud Centro y los beneficiarios serán el público que acude a esta institución.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradezco vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**La autora.**

## ÍNDICE

PAGINA DE JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
PRESENTACION	
<b>I. INTRODUCCION.</b>	
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos al tema.....	13
1.3. Teoría relacionada al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.6. Hipótesis.....	27
1.7. Objetivos.....	27
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Tipo de investigación.....	29
2.2. Diseño de investigación.....	29
2.3. Variables.....	29
2.4. Operacionalización de variables.....	31
2.5. Población, muestra y muestreo .....	32
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección .....	32
2.7. Métodos de análisis de datos.....	37
2.8. Aspectos éticos .....	38
<b>III. RESULTADOS</b> .....	39
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	46
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	51
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	52
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	53
ANEXOS	

## INDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
Tabla 1.	Prueba de normalidad	37
Tabla 2.	Contraste entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	39
Tabla 3.	Prueba de correlación entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	39
Tabla 4.	Contraste entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	40
Tabla 5.	Prueba de correlación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	40
Tabla 6.	Contraste entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Centro. Ayacucho 2018	41
Tabla 7.	Prueba de correlación la motivación inspiracional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	42
Tabla 8.	Contraste entre la Influencia idealizada y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	42
Tabla 9.	Prueba de correlación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red centro de Ayacucho, 2018.	43
Tabla 10.	Contraste entre la consideración individual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	44
Tabla 11.	Prueba de correlación entre la consideración individual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	44

## RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo general: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho, 2018”. Para tal fin se realizó una investigación de diseño descriptivo correlacional, siendo la muestra de 30 trabajadores que laboran en la Red Salud Centro de Ayacucho. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Para la recolección de datos, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para liderazgo transformacional y clima organizacional, siendo la confiabilidad alfa de Cronbach de 0.853 y 0.768, respectivamente; se tuvo como resultado que existe relación directa moderada entre estimulación intelectual y el clima organizacional en el personal de la Red Salud Centro de Ayacucho a razón de que el valor de  $Tau_b=0,690$ ; asimismo existe relación directa moderada entre motivación inspiracional y el clima organizacional en los trabajadores de la Red Salud Centro de Ayacucho, siendo  $Tau_b= 0,459$ ; del mismo modo existe relación directa moderada entre influencia idealizada y el clima organizacional en el personal de la Red Salud Centro de Ayacucho teniendo el valor de  $Tau_b=0,527$  y la relación entre la consideración individual y el clima organizacional en el personal de la Red Salud Centro es directa alta siendo  $Tau_b= 0,876$ . Se concluye que la relación que existe entre liderazgo transformacional y clima organizacional es directa y fuerte en los trabajadores de la Red Salud Centro de Ayacucho demostrado por el valor de  $Tau_b=0,853$ , asimismo siendo el valor  $p=0,000$  que es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto a regular ejercicio de liderazgo transformacional le corresponde un regular clima organizacional en el personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, clima organizacional.



## ABSTRACT

The present research had as its general objective: To determine the relationship between transformational leadership and the organizational climate in the administrative workers of the Health Center network. Ayacucho, 2018 “For this purpose, a correlational descriptive design research was carried out, with the sample of 30 workers working in the Red Centro de Ayacucho. Sampling was not probabilistic, for convenience. For the collection of data, the survey was used as a technique and as a tool the questionnaire for transformational leadership and organizational climate, with Cronbach's alpha reliability of 0.853 and 0.768, respectively; The result was that there is a direct moderation between intellectual stimulation and the organizational climate in the staff of the Red Health Centro de Ayacucho, because the value of  $Tau_b = 0.690$ ; there is also a moderate direct relationship between inspirational motivation and the organizational climate in the workers of the Red Health Centro de Ayacucho, where  $Tau_b = 0.45$ ; Similarly, there is a moderate direct relationship between idealized influence and the organizational climate in the staff of the Ayacucho center network, with the value of  $Tau_b = 0.527$ , and the relationship between the individual consideration and the organizational climate in the staff of the Red Centro is direct high being  $Tau_b = 0.876$ . It is concluded that the relationship between transformational leadership and organizational climate is directly strong in the workers of the Red Center of Ayacucho demonstrated by the value of  $Tau_b = 0.853$ , also being the value  $p = 0,000$  that is less than the level of significance  $\alpha = 0.05$  the alternative hypothesis is accepted; therefore, a regular exercise of transformational leadership corresponds to a regular organizational climate in the personnel of the Red Centro. Ayacucho 2018.

Keywords: Transformational leadership, organizational climate.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Actualmente las diversas instituciones u organizaciones tienen cuidado en cuanto al liderazgo de quienes lo representan debido a que dependerá de ello el otorgar un buen o mal clima organizacional; el mismo que generará el cumplimiento de metas y con ello el comportamiento adecuado de sus trabajadores.

Como parte del liderazgo transformacional, se considera la capacidad para desarrollar y dirigir a todo el equipo de trabajo hacia un mismo objetivo, con la idea de un bien común; esta forma de trabajo genera buena satisfacción en el trabajo debido a que se desarrolla un buen clima organizacional, es consecuencia de cuidar los intereses del personal administrativo como persona y también de los objetivos establecidos de la institución.

Conceptualizando el liderazgo transformacional, es aquel líder con altos valores morales que guía a sus seguidores hacia un propósito (Fischman, 2005), es quien eleva el nivel de conciencia de sus seguidores para alcanzar las metas idealizadas (Fischman, 2005, basado en los conceptos de Bass, 1985). Sin embargo es importante comprender que el liderazgo es la actitud interpersonal ejercida en una situación, dirigida a la obtención o logro de uno o diversos objetivos específicos, mediante el proceso de comunicación humana (Chiavenato, 2004).

Por otro lado el clima organizacional según Chiavenato (2001) citado en Morocho (2010) quien ratifica lo expuesto por Denison (1991) señala que el clima organizacional es la característica o propiedad del ambiente que es experimentado por los miembros de la organización en cuanto a su comportamiento.

Estudios a nivel de Latinoamérica dan cuenta de la importancia de esta realidad, es el caso de que en Colombia, Agudelo y Echeverry (2017), mencionan que para lograr un ambiente de trabajo en equipo, se debe considerar las relaciones interpersonales con la coordinación externa lo que se puede traducir como el valor que el funcionario le confiere al liderazgo participativo en la percepción del clima organizacional.

Villareal y Villareal (2012, México) afirman que un aspecto básico de la organización es su cultura, en el caso de Establecimientos de Salud debe tenerse en cuenta que, se prestan servicios

los cuales son proporcionados por personas para personas, por lo que es importante considerar lo que creen, sienten y valoran los miembros de la institución.

Estudios en nuestro país demuestran la importancia que tiene el liderazgo transformacional, es así que Villalobos (2017, Lima) demuestra que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales-Lima, 2016. Igualmente Chipa y Choque (2017, Puno) encuentran relación positiva débil ( $R=0,468$ ), entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, coincidiendo con un trabajo que se desarrolló por parte de Seminario (2017, Lima), quien también demuestra que existe relación directa y significativa ( $R =0.779$ ) entre liderazgo transformacional y cultura organizacional según el personal de la Alta Dirección en la Sede Central del Seguro Social de Salud.

A nivel local se tiene a Velásquez (2018, Ayacucho) quien halló como resultado que el 88% del personal afirma que el liderazgo transformacional es deficiente, el 12% que es regular; en cuanto al clima organizacional el 54% afirma que es regular, 40% que es deficiente y tan sólo el 6% afirma que es bueno. Se concluye que existe relación significativa baja entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ( $\text{Tau } B=0,453$ ); relación significativa baja entre la estimulación intelectual y el clima organizacional ( $\text{Tau } B= 0,366$ ); asimismo hay relación directa moderada entre la motivación inspiracional y el clima organizacional ( $\text{Tau } B=0,542$ ); relación directa moderada entre la consideración individual y el clima organizacional ( $\text{Tau } B= 0,448$ ), también existe relación directa moderada entre la influencia idealizada y el clima organizacional ( $\text{Tau } B=0,485$ ).

Los resultados son preocupantes, ya que es una realidad que se repite en diversas entidades tanto públicas y privadas de nuestra región, las que traducen en un maltrato al personal que labora y como consecuencia se tiene el personal poco motivado con poca productividad y carentes de identidad con la institución.

Por todo lo expuesto nos motiva desarrollar el presente trabajo de investigación cuyo propósito es determinar si existe o no relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro de Ayacucho 2018, que nos permite plantear la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho, 2018?

## **1.2. Trabajos previos**

Luego de una investigación exhaustiva de los trabajos realizados sobre nuestro tema de estudio, se han organizado en orden cronológico con el criterio que sea de carácter internacional, nacional, regional y local.

### **1.2.1. En el ámbito internacional**

Se realizó la búsqueda de información sin embargo fueron seleccionados los de interés para la investigadora:

En su estudio Rodríguez y Pedraza, (2017, Chile) cuyo propósito fue explorar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes al interior de las unidades académicas universitarias, descubriendo que las variables de liderazgo transformacional tienen relación con un clima orientado a la calidad del servicio de los estudiantes al interior de las unidades académicas con la calidad de las carreras profesionales. La muestra fue de 38 líderes de unidades académicas elegidos por conveniencia. El clima orientado al servicio a los estudiantes explica el 31,1% de la calidad de las titulaciones medida por los años de acreditación de las carreras reconocidos por el organismo oficial del país, es así que la investigación descubre evidencia preliminar de la relación entre liderazgo transformacional, clima orientado al servicio del estudiante y calidad de las carreras profesionales.

Así mismo, Segredo, García, León y Perdomo (2017, Cuba) reconocieron las bases conceptuales sobre el desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional; para ello se trabajó con documentos con datos digitales indexadas de Scielo, EBSCO y repositorio de la Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba. El tratamiento de los datos se realizó mediante el análisis de contenido de tipo directo. Así resultando elementos significativos, enfatizándose en que la organización es un sistema formal creado con un objeto, es diseñada artificialmente para que cumpla la meta, donde lo primero y fundamental debe ser el grupo de personas que la conforman. La organización como ente artificial construido para lograr un fin, vive en constante perfeccionamiento en respuesta a las demandas de la sociedad y se destaca que estos cambios operan sobre la cultura, el clima y el desarrollo organizacional.

Por otro, lado Bernal, Pedraza y Sánchez, (2015, México) examinan la multidimensional y las características fundamentales de las variables de clima

organizacional y calidad de los servicios públicos de salud; el estudio se realiza mediante la estrategia de investigación documental, el cual consiste en la revisión de literatura, detección, consulta, extracción – recopilación e integración de datos. De lo cual se concluye que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud; sin embargo, se recomienda realizar estudios empíricos que refuercen la perspectiva teórica analizada.

También, Carreón (2015, México) establece la confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso laboral en el sector salud; se llevó a cabo un estudio correlacional, para lo cual se utilizó una muestra no probabilística de 125 profesionales del trabajo social con experiencia en implementación de programas sociales y seguimiento de estrategias institucionales para la promoción de la salud; a los cuales se encuestó mediante un cuestionario utilizando la Escala de Compromiso laboral de García (2011) con 45 ítems previamente validadas (Cronbach). El resultado es que existe diferencias significativas entre el compromiso derivado de una socialización primaria que se observó en los objetivos personales, interpersonales, familiares y colaborativos en comparación al compromiso derivado de una socialización de segundo orden que se observó en los principios asistenciales, institucionales funcionales y supraordinales.

Del mismo modo, Espinoza, Contreras y Barboza (2015, Colombia) analizan a través de Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X), los perfiles de liderazgo de 167 directivos de cuatro países latinoamericanos (Perú, Venezuela, Ecuador y Colombia) para observar si a pesar de la similitud cultural se presentan diferencias en los patrones de liderazgo, ello mediante un muestreo no probabilístico intencional. El MLQ-5X está conformado por 45 ítems, de los cuales 36 examinan los 9 factores dando como resultado las diferencias significativas e liderazgo, tanto en países culturalmente distintos, como en los mismos países latinoamericanos, a pesar de su similitud cultural.

Igualmente, Segredo, García, León y Perdomo (2015, Cuba) valora la importancia del enfoque sistémico del clima organizacional en el desarrollo de la salud pública, mediante el análisis de contenido de bibliografías sobre el tema, desatacándose las investigaciones realizadas por la Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba desde la década de los 90 del siglo XX hasta el 2015 y se fundamenta la integración de factores económicos, sociales, culturales y políticos teniendo en cuenta el enfoque multidisciplinario e interdisciplinario de la salud pública. Es así que los estudios de clima

organizacional con enfoque sistémico constituyen una importante herramienta diagnóstica; a lo largo de la historia se han aplicado diferentes enfoques y dimensiones representativas de la organización, que en salud pública aportan información valiosa para su desarrollo.

Por su parte, Serrano y Portalanza (2014, Ecuador) analizan la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional, ello mediante una estrategia de investigación documental de antecedentes de liderazgo, sus conceptos y las diferentes teorías propuestas por varios autores, con ello analizar el clima organizacional, sus dimensiones y factores, y se determina la influencia que tiene el liderazgo en el clima organizacional y como esto conlleva al desempeño de los trabajadores. Teniendo como conclusión de que el liderazgo es el desencadenante para un gran desempeño laboral a través de la construcción de un clima organizacional en base a las percepciones provocadas por el líder; además que los grandes propósitos de tener un buen clima organizacional son: incrementar la productividad, disminuir el ausentismo, reducir costos y aumenta sobre manera el desempeño que permita a la organización alcanzar el éxito.

### **1.2.2. A nivel nacional**

Se hizo la búsqueda en información necesaria para este nivel, y se encontró trabajos relacionados al tema de estudio, como el de Barra (2017, Lima) determinó la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Dos de Mayo (Lima) en el año 2017, el estudio se realizó a un nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo; para la cual se utilizó una muestra de 188 enfermeras. Dando como resultado determinó que existe relación significativa del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,770 (alta relación de variables).

Por su parte, López (2017, Lima) identificó la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública; siendo una investigación descriptiva correlacional, cuantitativa y no experimental de corte transversal; para ello se encuestó a toda la población constituida por 38 colaboradores a las que se aplicó la técnica de encuesta y como

instrumento un cuestionario con respuestas cerradas (validación con Alpha de Cronbach) y medidas en escala Likert para obtener impresiones respecto a las variables de Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral. El resultado menciona que existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral del área de operaciones de una institución pública.

Del mismo modo, Retuerto (2017, Lima) cuyo propósito fue determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino– Lima, 2017; utilizó como método el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, con un nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. El tamaño muestral fue de 70 servidores administrativos que laboran en la Municipalidad de El Agustino. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Se llegó a la conclusión que existe evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo transformacional tiene relación positiva considerable ( $Rho=0,865$ ) y significativa ( $p$  valor=0.000 menor que 0.05) con el clima organizacional. Es decir, a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional.

Así mismo, Rojas (2017, Lima) determinó el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un Hospital de nivel III de Lima, en el año 2017; siendo una investigación de tipo sustantiva, de nivel descriptivo y con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal. Su población de estudio es el personal asistencial de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional de nivel III, con una muestra de 86 personales de enfermería; para la obtención de datos se aplicó una encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario de liderazgo transformacional por Bass con 40 items y un cuestionario de relaciones interpersonales por Bisquerra de 58 items. El resultado menciona que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital nacional del nivel III (Lima), con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.602 (moderada asociación entre variables).

También, Seminario (2017, Lima) estudia la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud (Lima); siendo una investigación básica, descriptiva y correlacional de diseño no experimenta (corte transversal). Ello se realizó en una muestra censal a toda la población de 75 trabajadores, empleando las variables de Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en la escala de Likert, utilizando el estadígrafo de Rho de Spearman con  $\alpha= 0.05$ . El resultado menciona la existencia de una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y cultura organizacional según el personal de Alta Dirección Sede Central Seguro Social de Salud (Lima), con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779 (alta asociación entre las variables).

Tenemos a Vega (2017, Cusco) quien tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal de asistencia de salud en el Centro de Salud San Jerónimo, en el año 2017; el estudio es descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La población fue de 78 trabajadores de asistencia de salud, censados mediante un cuestionario consolidado, adaptado y validado en el mes de mayo del 2017. Teniendo como resultado de que existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud en el Centro de Salud de San Jerónimo.

A su vez, Calvay y Niño (2016, Motupe) tuvieron como objetivo el Diseño de estrategias de liderazgo transformacional que desarrollen capacidades de gestión administrativa en los docentes de la I.E. emblemática Cruz de Chalpon (Motupe) en el año 2016; mediante una investigación cuantitativa con variables cualitativas. Dentro de la metodología y técnica se utilizó la observación, el cuestionario a los docentes y recolección de datos complementarios; así teniendo una población y muestra de 47 docentes de la I.E. Cruz de Chalpon. Concluyendo la falta de un diseño de estrategias de liderazgo transformacional para el desarrollo de capacidades de gestión administrativa de los docentes, ya que se tienen algunas deficiencias en el ámbito de la comunicación efectiva, el clima laboral y las coordinaciones con la dirección entre otros temas.

Por su parte Chacón (2016, Lima) se orientó a precisar la relación entre las variables: liderazgo transformacional y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a una empresa del sector privado del rubro de courier y logística; para cumplir con el propósito de la investigación, se trabajó con una



muestra 65 trabajadores dependientes entre 19 a 58 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones dentro de la organización. Se utilizó la escala de liderazgo transformacional desarrollada por los autores Bass y Avolio (2000) y adaptada en el contexto chileno por Vega y Zavala (2004) y la escala de satisfacción laboral. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la de satisfacción laboral. Es así que al elevarse la percepción de liderazgo transformacional en sus líderes inmediatos, la satisfacción laboral será más elevada.

Así mismo, Mallque (2016, Magdalena del Mar) estableció la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions (Magdalena del Mar) en el año 2016; mediante un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y secuencia transversal. La población de estudio fue de 50 usuarios internos encuestados, utilizando la técnica de encuestas y como instrumento un “Cuestionario multifactorial de liderazgo forma líder 5X corta adaptado” y “Encuestas de la medición del estudio de clima organizacional”. Se tuvo como resultado de que las variables de liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions, poseen una relación significativa y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.468 (relación directa moderada).

A su vez, Oseda, Chávez y Castro (2016, Pucallpa) determinan la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia (Pucallpa) en el año 2015, mediante una investigación de tipo básica y nivel correlacional, método descriptivo e hipotético deductivo, con un diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal de 114 docentes, mediante la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario, la confiabilidad se hizo por método de mitades partidas (Rulon y Guttman) y validez por juicio de experto (Cronbach); obteniendo como resultado de que existe una relación directa fuerte ( $\rho=0,817$ ) y significativa ( $t=13,14$ ) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia de Pucallpa; así mismo los coeficientes de correlación en los cruces de todas las dimensiones es significativa y directa.

Por su parte, Moreno (2016, Lima) demostró la influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular (EsSalud), en el año 2016, mediante un estudio correlacional, descriptivo, prospectivo y transversal, con una muestra de 102 profesionales de Enfermería, a quienes se aplicó la encuesta basado en las dimensiones de los estilos de liderazgo: liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire y de la motivación laboral: necesidades de existencia, relatividad y crecimiento. Se tuvo como resultado que existe influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular (EsSalud), 2016.

Del mismo modo, Ordoñez y Chávez (2015, Lima) determinaron la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, siendo una investigación hipotético – deductivo, con un diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. La población de estudio es de 175 personas encuestadas, mediante la encuesta y como instrumento el cuestionario: Liderazgo transformacional y clima organizacional; los cuales brindan información sobre las variables de Liderazgo transformacional y clima organizacional. Se tiene como resultado que el liderazgo transformacional y el clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, son significativos con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.656 (moderada correlación entre variables).

Por su parte, Santiago (2015, La Oroya) estableció niveles y relacionó las variables de liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en el Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” (La Oroya) en el año 2014, para ello se plantea la hipótesis, que existe relación entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en dicho hospital, el cual es significativa y directa. La investigación es básica, de nivel correlacional con un diseño descriptivo correlacional, donde se utilizó la técnica de encuesta y como instrumentos los cuestionarios de liderazgo transformacional y clima organizacional. La muestra fue de 168 personas entre administrativos, asistenciales y terceros. El resultado menciona que existe relación entre liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional del Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” (La Oroya), siendo significativa y directa ( $\alpha=0,05$  y  $gl=166$ ); así mismo se ha demostrado que el nivel de liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional del Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” es alto y medio, respectivamente, ambos con  $\alpha=0,05$  y  $gl=2$ ;

por otro lado las dimensiones de estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada con el clima organizacional dentro del hospital, es significativa y directa.

También, Velásquez (2018, Ayacucho) en su estudio Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, tuvo como hipótesis general: “Existe relación significativa directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017”. Para tal fin se realizó una investigación de diseño descriptivo correlacional, siendo la muestra de 50 enfermeras. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Para la recolección de datos, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para liderazgo transformacional y clima organizacional, siendo la confiabilidad alfa de Cronbach de 0.908 y 0.761, respectivamente; se tuvo como resultado que el 88% del personal afirma que el liderazgo transformacional es deficiente, el 12% que es regular; en cuanto al clima organizacional el 54% afirma que es regular, 40% que es deficiente y tan sólo el 6% afirma que es bueno.

A su vez, Solier y Cisneros (2014, Ayacucho) analizan los elementos de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la Dirección de personal en el Hospital de Apoyo de Huanta “Daniel Alcides Carrión”, dicha investigación es descriptiva, correlacional y explicativo. La población de estudio es de 144 trabajadores, de la cual se extrae una muestra de 46 trabajadores que laboran en el hospital, los cuales mediante la técnica de la encuesta e instrumento de cuestionario brindó datos sobre la cultura y clima organizacional. La validación de los cuestionarios se realizó mediante Alpha de Cronbach. Los datos se analizaron con el paquete estadístico de SPSS, dando como resultado de que la cultura y clima organizacional poseen una relación significativa; así mismo existe una asociación entre el rendimiento laboral, productividad laboral, satisfacción del trabajador y calidad de atención.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Las teorías relacionadas al tema se han desarrollado teniendo en cuenta las variables en estudio, enfoques y teorías que dieron fundamento sistémico a la teoría de la investigación, se organizó de la siguiente manera:

### **1.3.1. Liderazgo transformacional**

Según Hellriegel y Slocum (2009) citado en Retuerto (2017, Lima) el liderazgo transformacional significa anteponerse a un hecho a futuro, llevando a la reflexión a los seguidores a fin de que comprendan y asuman una nueva visión respecto a sus posibilidades, para desarrollar comunidades de aprendizaje, que afronten diversos desafíos y reciban recompensas por ello.

A su vez, Lussier y Achua (2011), citado en Retuerto (2017, Lima) definieron el liderazgo transformacional a partir de la visión del líder, como aquel que tiene la capacidad de emocionar a las personas respecto al cambio a la que se enfrentan, comunicando oportunamente lo que acontecerá, utilizando ideales y motivos naturales de sus seguidores, viendo la manera de transformar la estructura existente e influenciar en las personas para promover la idea de una visión y nuevas posibilidades.

También, Bass (1985) y sus colaboradores Avolio, Waldman y Yammarino (1991, New York) consideran que el liderazgo transformacional, es un recurso muy efectivo en diferentes espacios, tanto civiles como militares. Asimismo Chiavenato (2004): Considera que el liderazgo es resultado de la influencia que tienen las personas en una determinada situación, para lograr esto es importante el proceso comunicativo para lograr alcanzar los objetivos institucionales.

Po su parte, Fischman (2005) citado en Morocho (2010, Lima) considera el liderazgo transformacional a aquel líder con altos valores morales con capacidad de guiar a sus seguidores hacia propósitos elevados; es aquel líder que moviliza a los suyos hacia esferas más altas de moralidad y motivación. Este autor se basó en los conceptos de Bass (1985) y logró sistematizar el concepto de líder transformacional, como aquel líder que: “Eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de metas idealizadas. Aquel que ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándolos a elegir una causa noble como bienestar del equipo”.

### **Dimensiones del liderazgo transformacional**

Para el presente estudio las dimensiones a considerar es según el planteamiento de Galván (2006), basado en Bass (1985) citados en Morocho (2010) y son:

### **Estimulación intelectual:**

Según Bass (1985) citado en Morocho (2010, Lima) es la dimensión que tiene como inicio el que los miembros de una determinada organización sean inteligentes. Los mismos que basados en estas potencialidades de sus miembros estimula: la creatividad e innovación orientada al cambio, como estrategia clave hacia la calidad total. A través de la estimulación intelectual el líder transformacional dirige a tratar de desarrollar profesionalmente a su gente.

Por tanto la estimulación intelectual es una estrategia que tiene el líder transformacional, elevando en todo momento las potencialidades de sus seguidores y llevando a la transformación, dejando de lado sus prejuicios, creando un entorno para la generación e implementación de ideas (Morocho, 2010, Lima).

El líder hace un esfuerzo adicional para conducir los seguidores a superar el corto plazo y a desarrollar sus propias capacidades estratégicas, los alienta en la toma de conciencia de los problemas, de sus propios pensamientos e imaginación. Les ayuda a reconocer sus propias creencias y valores. Alienta su pensamiento innovador/creativo, les ayuda a ser más competentes y exitosos. Les anima a cuestionar sus suposiciones (Bass y Avolio ,1990, New York).

En este nivel, el líder tiene como objetivo fomentar la creatividad y la innovación en los otros, cuestionando los principios y mecanismos adoptados en el trabajo, a crear un entorno de apertura a nuevas ideas, lo que permite la reformulación de los problemas existentes. El líder hace hincapié en la originalidad como un valor importante y alienta la expresión de ideas y opiniones diferentes a las suyas (Bass y Avolio ,1990, New York).

### **Motivación inspiracional**

Está referida a la capacidad de innovación y creatividad, está establecida como una de las características propias del líder transformador, sin ella no es fácil comprender el clima de desarrollo organizacional (Bass, 1985, New York).

El líder desarrolla entusiasmo y motivación en los subordinados en el desempeño de las tareas y los objetivos del grupo. Comunica una visión atractiva y actúa como un modelo de conducta, centrándose en el desarrollo de los colaboradores. Comunica altas

expectativas, utilizando a veces el uso de símbolos, son percibidos como personas tenaces, con iniciativa y enérgicos, lo que demuestra un gran optimismo y confianza en un futuro mejor para el grupo (Bass y Avolio, 1990, New York).

Así mismo Bass y Avolio (1990, New York), admite la posibilidad de que el carisma y la inspiración estén unidos, adoptando el término "carismático-inspirador." Por lo tanto, una persona puede demostrar su capacidad para inspirar y motivar a otros en el trabajo, sin embargo, no representar un modelo de alguien que ha logrado cambiar los valores y los ideales de otra persona.

### **Influencia idealizada**

Para Fischman (2005, Lima), la influencia idealizada consiste en que el líder deberá ser un modelo para sus miembros del equipo. De igual manera Bass (1992) citado en Morocho (2010) señala que el líder transformacional debe inspirar confianza ante sus seguidores, los mismos deben mantener respeto y admiración hacia el líder. Para alcanzar estas atribuciones el líder tiene que formarse con todos los principios y estándares morales, a fin de alcanzar el éxito de la organización o institución en la que se desenvuelve.

Esta característica de aquel líder permitirá una influencia positiva y de ella dependerá el éxito de la organización, se logrará en la medida en que el líder logre integrarse y tenga la capacidad de reflexión ética (Morocho, 2010, Lima).

### **Consideración individual**

Implica dedicar tiempo y atención a las necesidades y diferencias individuales a sus seguidores; la relación y comunicación entre el líder y sus miembros son individualizadas y ascendente, en la que tiene en cuenta los intereses personales de cada uno de ellos (Morocho, 2010, Lima).

El líder considera las necesidades, intereses y capacidades de los seguidores, prioriza la equidad, el aumento de la capacidad del equipo, promueve los valores organizacionales de respeto y confianza, los apoya, anima y trata de desarrollar su

potencial y autonomía, delegando responsabilidades, asimismo se preocupa por las necesidades personales y profesionales de los colaboradores (Bass y Avolio ,1990, New York).

El líder busca fomentar un entorno en el que se cumplan las oportunidades para el desarrollo de las diferencias individuales, en el plano de los deseos y necesidades de cada persona que forman parte de su equipo de trabajo. Esto requiere un comportamiento debidamente ajustado a las características de cada uno, lo que permite, por ejemplo, una mayor autonomía a los que demuestran más conocimiento y experiencia en relación con la ejecución de las tareas o proporcionando más estímulos y refuerzos a los que inician una función específica (Bass y Avolio ,1990, New York).

### **1.3.2.Clima organizacional**

Por su parte, Tagiuri y Litwin, citados en Morocho (2010) consideran como clima organizacional, una cualidad relativamente permanente respecto al ambiente interno de una organización que experimentan los integrantes de la organización, las mismas que influyen en su comportamiento, las que se describen en función de sus valores de un conjunto particular de características de la organización.

Recibe diferentes significados: ambiente, entorno laboral, entre otros.; en los últimos tiempos ha adquirido importancia y relevancia para explicar su naturaleza y encontrar metodologías para medirlo. El enfoque que tiene mayor aceptación es el que considera que los trabajadores tienen características personales que permiten la interacción entre ellos y la institución. (Kenneth y Wexley, 2009, México).

Según ocurran estas interacciones, se tendrá un determinado clima, es decir dependerá de las características de sus trabajadores, es obvio también de los jefes, lo que induce determinados comportamientos, los cuales inciden en la generación del clima organizacional. Por ello, podemos afirmar que el clima organizacional es fundamental en el desempeño de las organizaciones, en especial de sus trabajadores, más si consideramos el sector salud. (Kenneth y Wexley, 2009, México).

Por su parte Brunet (1999), citado en Retuerto (2017, Lima), considera que un clima organizacional excesivamente estricto con una estructura organizacional que no aprenden, hacen que una organización permita ser superada con facilidad por sus

competidores y que posteriormente ingrese a un nivel de fracaso debido a que afecta el comportamiento del trabajador. Sostiene además que el clima organizacional podría alterar la estructura organizacional, el volumen de la organización, los canales de comunicación, el estilo de liderazgo. Todos estos aspectos se conjugan para determinar la característica de la organización el mismo que influye en el comportamiento a todo nivel.

Asimismo, Álvarez G. (2006), el clima organizacional puede ser abordado de distinta manera como variable; al ser tomado como una variable independiente, sugiere como el integrante de la organización percibe su clima organizacional pudiendo influir tanto en su satisfacción como en su rendimiento. Mientras, cuando es tomada como variable interviniente, actúa como un puente, un conector de cosas tales como la estructura con la satisfacción o el rendimiento. Al ser abordada como variable interviniente, actúa como un puente, un conector de cosas tales como la estructura con la satisfacción o el rendimiento. Finalmente, al ser tomada como variable dependiente, la estructura organizacional formal tiene gran efecto sobre la manera como los miembros de la organización visualizan el clima de la organización; en este caso, el grado en que la organización sea mecánica o burocrática influye en esta percepción.

Del mismo modo, Hackman y Oldham (2009) mencionan que el clima organizacional al ser estudiado como variable contempla las siguientes dimensiones:

**Relaciones interpersonales**

Es el grado en que los trabajadores coadyuvan e interaccionan en forma respetuosa y asertivamente.

**Estilo de dirección**

Es la forma como los directivos promueven el trabajo participativo de los empleados.

**Sentido de pertenencia**

Es la forma cómo los trabajadores adquieren vinculación con la institución, la sienten como suya.

**Retribución**

Es cómo los trabajadores sienten que la remuneración es justa, igualmente los beneficios.

**Disponibilidad de recursos**



Es el nivel de comunicación con otras personas, la interacción con otras dependencias y también la disponibilidad de información para la realización de sus actividades.

#### **Estabilidad**

Los empleados perciben la estabilidad laboral en cuanto al reconocimiento del desempeño y la continuidad en la institución.

#### **Claridad y coherencia en la dirección**

La Dirección otorga claridad en la gestión de la institución, comparten con los trabajadores las metas y programas con los criterios y políticas de la alta gerencia.

#### **Valores colectivos**

Es el grado en que los empleados asumen su responsabilidad en la organización y practican el respeto y cooperación.

Todas estas condiciones tienen relevancia en las organizaciones para desarrollar a cabalidad las tareas encomendadas, permitiéndole al trabajador sentirse agradable dentro de la organización. (Chiavenato; 2010, Colombia).

### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho, 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **Justificación teórica.**

Mediante el presente estudio se verificará la teoría respecto al liderazgo transformacional dentro de la Red Salud Centro, con el personal administrativo, consecuentemente definir el tipo de liderazgo y cómo se viene empleando en el personal con énfasis en el clima organizacional, de esa manera proponer las estrategias para la mejor práctica del liderazgo y el mejoramiento del clima organizacional.

#### **Justificación práctica.**

El estudio del liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional está orientado a determinar el desarrollo de la gestión de personal en los servicios de salud para poder

planificar, organizar, dirigir y controlar técnicas que permitan un adecuado desempeño de los profesionales de la Red Salud Centro, por tal razón, considero que a partir de este trabajo de investigación se podrá determinar las condiciones necesarias y particularidades para evaluar ambas variables.

#### **Justificación metodológica.**

A partir de este trabajo de investigación se podrá determinar las características del liderazgo transformacional, el clima organizacional y cómo se vienen desarrollando en el personal de la Red Salud Centro, para luego definir el instrumento necesario para evaluar ambas variables, el mismo que servirá para futuras investigaciones, más aun considerando que son pocos los estudios que involucran al sector salud.

#### **Justificación social.**

El presente estudio permitirá conocer cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional, al ser aplicadas estas en la Red Salud Centro, lo cual permitirá optimizar los recursos humanos, financieros y otros en beneficio de la población, recuperando la buena imagen con satisfacción de los usuarios y todo el personal, en consecuencia la existencia de trabajadores motivados a desempeñar sus labores de manera exitosa a medida que transcurre el tiempo.

### **1.6. Hipótesis**

#### **1.6.1. Hipótesis general**

Ha: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de la Red Centro. Ayacucho 2018.

Ho: No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de la Red Centro. Ayacucho 2018.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- OE1: Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el Clima Organizacional en el personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018
- OE2: Identificar la relación entre la motivación inspiracional y el Clima Organizacional en el personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018
- OE3: Identificar la relación entre la consideración individual y el Clima Organizacional en el personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018
- OE4: Identificar la relación entre la influencia idealizada y el Clima Organizacional en el personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

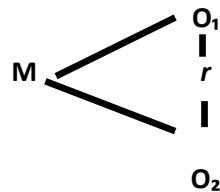
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio es no experimental.

### 2.2. Diseño de Investigación

Se realizó una investigación de diseño descriptivo correlacional, según Hernández (2006) el investigador evalúa y determina la dependencia o asociación que existe entre dos o más variables de estudio, en una misma unidad de investigación o unidad de estudio. A este diseño de investigación, le corresponde el siguiente esquema:



Dónde:

M : representa la muestra.

O<sub>1</sub> : representa las observaciones de la variable 1

O<sub>2</sub> : representa a las observaciones de la variable 2

r : representa la relación de las variables de estudio.

Asimismo es de corte transversal, ya que se estudia el problema en un determinado periodo de tiempo.

### 2.3. Variables

#### 2.3.1. Identificación de variables

Considerando que nuestra investigación será correlacional, se ha realizado la identificación de las variables de estudio, las que clasificamos en variable 1 (X) y variable 2 (Y). La definición de cada variable se realiza en la matriz de operacionalización de variables que se muestra en la tabla siguiente:

**Variable 1: Liderazgo transformacional**

Según Bass (1985, New York), este tipo de liderazgo tiene la capacidad de inspirar a los trabajadores que se identifiquen con la institución y de este modo puedan contribuir en el desarrollo de ésta, ya que motiva a las personas en crear una visión y que van en dirección a esa visión.

**Dimensiones**

- D1: Estimulación intelectual
- D2: Motivación inspiracional
- D3: Influencia idealizada
- D4: Consideración individual

**Variable 2: Clima Organizacional.**

Para Alvarez (2006) esta variable conforma el ambiente que caracteriza a toda organización. Además, se debe considerar que se forma por la conjunción de diversos factores que pueden ser estructurales, organizativos, políticos, normativos, aunado a las características propias de cada trabajador, inclusive se debe tener en cuenta la zona donde se desenvuelve la institución y los usuarios a quienes atienden.

**Dimensiones:**

- D1: Relaciones interpersonales
- D2: Estilos de dirección
- D3: Sentido de pertenencia
- D4: Retribución
- D5: Disponibilidad de recursos
- D6: Estabilidad
- D7: Claridad y coherencia en la dirección
- D8: Valores colectivos

## 2.4. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Liderazgo transformacional</b>	Los líderes transformacionales motivan a otros a hacer más de lo esperado incluso más allá de lo que se creía posible. Establecen expectativas más retadoras y alcanzan desempeños superiores. (Bass, 1985, New York).	Bass y Avolio (1990, New York), identifican los componentes del LT en: estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada y consideración individual. El liderazgo inspira a los seguidores con retos y persuasión proporcionando significado y comprensión. Cada uno de estos componentes puede medirse con el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ). La escala de intervalo recategorizada: deficiente, regular, bueno.	Estimulación intelectual	- Actualización - Perfeccionamiento - Desarrollo profesional	Nominal 1:Deficiente 18 a 28 2:Regular 29 a 38 3:Bueno 39 a 48
			Motivación inspiracional	- Confianza - Misión - Visión	
			Consideración individual	- Habilidades - Fortalezas - Necesidades	
			Influencia idealizada	- Identificación - Comunicación - Confianza - Misión colectiva	
<b>Clima organizacional</b>	Resulta de las interpretaciones que el trabajador hace del ambiente interno de la organización; incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización. De este modo el ambiente laboral determinan el sentido de pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral. (Álvarez, 2006)	La capacidad de las Organizaciones para alcanzar sus objetivos está determinada por la productividad individual y colectiva, la cual está relacionada e influida por la conducta de las personas y de su sentir respecto de su trabajo, de las interrelaciones con sus jefes y colegas, y de las comunicaciones con la alta gerencia y/o ánimo organizacional a todo ello se le denomina clima. La escala de intervalo recategorizada: deficiente, regular, bueno.	Relaciones interpersonales	- Opiniones - Trabajo en equipo - Valores	Nominal 1:Deficiente 27 a 45 2:Regular 46 a 63 3:Bueno 64 a 81
			Estilo de dirección	- Toma de decisiones	
			Sentido de pertenencia	- Beneficios - Aspiraciones	
			Retribución	- Interés - Organización	
			Disponibilidad de recursos	- Ambiente físico - Entorno físico	
			Estabilidad	- Desempeño - Estabilidad laboral	
			Claridad y coherencia en la dirección.	- Metas - Objetivos	
Valores colectivos	- Trabajo en equipo - Resolución de problemas				

## 2.5. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de individuos o personas que son motivo de investigación (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, Lima).

### 2.5.1. Población

La población lo constituyen los trabajadores administrativos de la Red Salud Centro Ayacucho, 2018.

### 2.5.2. Muestra

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta (Hernández y cols. 2006, México). En nuestro caso, fue conformado por los 30 trabajadores, constituyendo la muestra Censal.

Condición	N°	%
Nombradas	9	30.0
Contratados	21	70.0
Total	30	100.0

### 2.5.3. Muestreo

El muestreo que se empleó fue el no probabilístico, por conveniencia o intencional. Según Hernández, S. y cols. (2006, México), la elección de los elementos depende de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra, por tanto las muestras seleccionadas obedecen a los criterios de la investigación.

## 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección

A su vez Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez (2013), define técnica como la manera de recolectar los datos, es decir las formas de obtener información.

### 2.6.1. Técnicas:

#### Encuestas

Se empleó la encuesta, que consiste en obtener información relevante de los sujetos a través de un cuestionario.

Variable	Técnica
Liderazgo transformacional	Encuesta
Clima organizacional	Encuesta

### 2.6.2. Instrumentos:

#### Cuestionario

Para la obtención de datos se utilizó como instrumento el cuestionario; para el liderazgo transformacional se ha empleado un cuestionario tipo Lickert modificado, con 18 ítems y para el clima organizacional se empleó un cuestionario tipo escala Lickert adaptado según Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, que consta de 27 enunciados los que fueron aplicados a los trabajadores de la Red Centro.

Variables	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario

### 2.6.3. Validez y confiabilidad de instrumentos

#### 2.6.3.1. La validez

La validez es el grado en que un instrumento mide la variable que busca medir, u obtiene los datos que pretende recolectar (Morán y Alvarado, 2010).

En nuestra investigación hubo la necesidad de revalidar el instrumento, a través de R de Pearson, para ello se correlacionó la sumatoria de todos los ítems con las respuestas totales obtenidas por la muestra piloto, los resultados señalan una variada y fuerte relación entre estos resultados, siendo 0.62 para liderazgo transformacional y 0.38 para clima organizacional, ambos superiores a 0.21 por lo que son válidos.



### 2.6.3.2. La confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se obtuvo con la prueba de alfa de Cronbach, determinándose para cada instrumento, resultando alta confiabilidad para ambos instrumentos que miden las variables liderazgo transformacional (0,853) y clima organizacional (0,768).

#### Variable: Liderazgo transformacional.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,853	18	

#### Variable: Clima organizacional.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,768	27	

### 2.6.3.3. Fichas técnicas

Ficha técnica de Liderazgo transformacional

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir Liderazgo transformacional</i></b>		
Autores	Bass y Avolio (1985).		
Año de edición	2017		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Evaluar el liderazgo transformacional		
Duración	20 minutos		
Dimensiones	Estimulación intelectual Motivación inspiracional Influencia idealizada Consideración individual		
Adaptado	Br. Valdez Palomino, Rosario del Pilar		
Campo de aplicación	Trabajadores del sector público.		
Validez estadística	Calculado a través del modelo estadístico ítem-total y el registro de la R de Pearson.		
Índice de confiabilidad	Calculado a través del estadígrafo Alpha de Cronbach, la misma que registra el valor de 0,853		
Calificación	Nunca	:	1 punto
	Casi nunca	:	2 puntos
	A veces	:	3 puntos
	Casi siempre	:	4 puntos
	Siempre	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 18 – 28 puntos Regular : 29 – 38 puntos		

	Bueno : 39 – 48 puntos
--	------------------------

Ficha técnica de Clima Organizacional

Instrumento	<b><i>Cuestionario para medir Clima Organizacional</i></b>	
Autor	Recalde López, Roswy Elizabeth	
Año de edición	2018	
País de origen	Perú.	
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas	
Administración	Individual	
Objetivo	Evaluar el Clima Organizacional	
Duración	20 minutos	
Dimensiones	Relaciones interpersonales Estilos de Dirección Sentido de pertenencia Retribución Disponibilidad de recursos Estabilidad Claridad y coherencia en la dirección Valores colectivos	
Adaptado	Br. Valdez Palomino, Rosario del Pilar	
Campo de aplicación	Trabajadores del sector público.	
Validez estadística	Calculado a través del modelo estadístico ítem-total y el registro de la R de Pearson.	
Índice de confiabilidad	Calculado a través del estadígrafo Alpha de Cronbach, la misma que registra el valor de 0,768	
Calificación	Nunca	: 1 punto

	Casi nunca	:	2 puntos
	A veces	:	3 puntos
	Casi siempre	:	4 puntos
	Siempre	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 45 puntos Regular : 46 – 63 puntos Bueno : 64 – 81 puntos		

## 2.7. Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, fueron procesados, presentados y analizados en tablas de frecuencia, empleando el programa estadístico Excel y a través del SPSS 22 las tablas de doble entrada, asimismo se aplicó el estadístico Tau\_b de Kendall para la prueba de hipótesis, teniendo en cuenta los resultados que se muestran en la tabla de normalidad, a través del Shapiro Wilk.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,597	30	,000
Estimulación Intelectual	,632	30	,000
Motivación inspiracional	,612	30	,000
Influencia idealizada	,632	30	,000
Consideración individual	,687	30	,000
Clima organizacional	,554	30	,000

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho, 2018.

Elaboración propia.

Para la prueba de normalidad se plantearon las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos no son distintos a la distribución normal.

Ha: Los datos son distintos a la distribución normal.

$\alpha = 0.05$

Descripción:

La tabla 1 nos muestra que para todos los casos el valor de p es igual a 0,000 por ello se acepta la hipótesis alterna, donde se evidencia que los datos no configuran una distribución normal, por lo que se eligió un estadígrafo no paramétrico y al ser las variables del tipo ordinal se eligió el estadístico Tau B de Kendall.

## **2.8. Aspectos éticos:**

Los aspectos éticos que se consideraron en la investigación, con la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos, se detalla a continuación:

1. Validez y fiabilidad del cuestionario.
2. Autorización del Director de la Red Centro para la realización de la investigación.
3. Sensibilización a todos los trabajadores.
4. Entrevista con cada uno de los trabajadores, para el desarrollo del cuestionario y recolección de los datos.
5. Análisis estadístico de los datos con el software SPSS v.22

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de los resultados:

**Tabla 2**

*Contraste entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018*

Liderazgo transformacional		Clima organizacional		Total
		Deficiente	Regular	
Deficiente	Recuento	8	2	10
	% del total	26,7%	6,7%	33,3%
Regular	Recuento	0	20	20
	% del total	0,0%	66,7%	66,7%
Total	Recuento	8	22	30
	% del total	26,7%	73,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

#### Descripción:

En la Tabla 2, se muestra que el 66,7% del personal afirma que es regular el liderazgo transformacional y a su vez califican como regular el clima organizacional; asimismo el 26,7% del personal de la Red Salud Centro califican como deficiente el liderazgo transformacional y como deficiente el clima organizacional.

**Tabla 3**

*Prueba de correlación entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018*

			Liderazgo transformacional	Clima organizacional
tau_b de Kendall	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 3, se presenta el valor de Tau B con un valor de 0,853; lo que demuestra que existe una relación directa alta, mientras que el valor de  $p=0,000$  siendo este valor menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación significativa alta entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

**Tabla 4**

*Contraste entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018*

			Clima organizacional		Total
			Deficiente	Regular	
Estimulación Intelectual	Deficiente	Recuento	8	5	13
		% del total	26,7%	16,7%	43,3%
	Regular	Recuento	0	17	17
		% del total	0,0%	56,7%	56,7%
Total		Recuento	8	22	30
		% del total	26,7%	73,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 4 nos presenta respecto a la estimulación intelectual del total del 100%, el 56.7% del personal de la Red Salud Centro de Ayacucho afirma que la estimulación intelectual es regular, de ellos el mismo porcentaje señalan como regular el clima organizacional que se presenta en esta institución; y el 43.3% señalan como deficiente esta dimensión, de los cuales el 26,7% de los trabajadores califican como deficiente el clima organizacional y un 16,7% como regular.

**Tabla 5**

*Prueba de correlación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018*

Correlaciones				
			Estimulación Intelectual	Clima organizacional
tau_b de Kendall	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

Descripción:

En la tabla 5 se observa el valor de Tau B de 0,690; lo que demuestra que existe una relación directa moderada, asimismo el valor de  $p=0,000$  siendo este menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación directa moderada entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en el personal Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

**Tabla 6**

*Contraste entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Centro. Ayacucho 2018*

		Clima organizacional		Total
		Deficiente	Regular	
Motivación inspiracional	Deficiente	Recuento	8	11
		% del total	26,7%	36,7%
	Regular	Recuento	0	11
		% del total	0,0%	36,7%
Total	Recuento	8	22	
	% del total	26,7%	73,3%	

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

Descripción:



Referente a la tabla 6 se observa que el 63,3% de los trabajadores de la Red Salud Centro de Ayacucho 2018, califican como deficiente la dimensión motivación inspiracional, de ellos el 36.7% señalan como regular el clima organizacional y el 26.7% como deficiente el clima organizacional. Respecto a la clima organizacional al 36.7% de trabajadores califican como regular que reciben en la institución, de ellos el mismo porcentaje califican como regular el clima organizacional que se presenta en la institución.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación la motivación inspiracional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018*

			Motivación inspiraciona l	Clima organizacio nal
tau_b de Kendall	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,459*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,459*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

Descripción:

La tabla 7 nos muestra el valor de Tau B = 0,459 como se observa; lo que demuestra que existe una relación directa moderada entre las variables, asimismo el valor de p es 0,013, que es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar al hipótesis nula; afirmando que existe relación directa moderada entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los trabajadores de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

**Tabla 8**

*Contraste entre la Influencia idealizada y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018*

Influencia idealizada	Deficiente	Recuento	Clima organizacional		Total
			Deficiente	Regular	
			8	9	17

		% del total	26,7%	30,0%	56,7%
	Regular	Recuento	0	13	13
		% del total	0,0%	43,3%	43,3%
Total		Recuento	8	22	30
		% del total	26,7%	73,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

#### Descripción:

En la tabla 8, se observa que el 56.7% de los trabajadores de la Red Centro de Ayacucho califican como deficiente la influencia idealizada, de ellos el 30% consideran como regular el clima organizacional de la institución, seguido del 26,7% que señalan como deficiente. Así también el 43,3% de los trabajadores señalan como regular la influencia idealizada y el mismo porcentaje califica como regular el clima organizacional que se vive en la Red centro de Ayacucho.

#### Tabla 9

*Prueba de correlación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red centro de Ayacucho, 2018.*

			Influencia idealizada	Clima organizacional
tau_b de Kendall	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

#### Descripción:

En la tabla 9 se observa como resultado la correlación entre las variables influencia idealizada y el clima organizacional en el personal de la Red Salud Centro de Ayacucho 2018, un valor de Tau\_b=0,527, que nos indica una relación directa moderada, respecto al valor de  $p=0.005$ , nos permite aceptar la hipótesis alterna y se rechazar la hipótesis nula.

Se concluye que existe una relación directa moderada entre influencia idealizada y el clima organizacional en los trabajadores de la Red Centro. Ayacucho 2018.

**Tabla 10**

*Contraste entre la consideración individual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018*

			Clima organizacional		Total
			Deficiente	Regular	
Consideración individual	Deficiente	Recuento	8	1	9
		% del total	26,7%	3,3%	30,0%
	Regular	Recuento	0	20	20
		% del total	0,0%	66,7%	66,7%
	Bueno	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%
Total	Recuento		8	22	30
	% del total		26,7%	73,3%	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

Descripción:

La tabla 10 nos muestra un 66,7% de trabajadores de la Red Centro de Ayacucho que opinan como regular la consideración individual, de este porcentaje el total consideran como regular el clima organizacional; seguido del 30% que califican como deficiente la consideración individual, de ellos el 26,7% califican como deficiente el clima organizacional. Y el 3,3% consideran como buena la consideración individual, asimismo como regular el clima organizacional.

**Tabla 11**

*Prueba de correlación entre la consideración individual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018*

tau_b de Kendall	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

---

**\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

---

Fuente: encuesta aplicada a personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.

Elaboración propia.

Descripción:

El valor de Tau B que se observa en la tabla 11 es 0,876; lo que demuestra que existe una relación directa fuerte entre las variables, mientras que el valor de  $p=0,000$  siendo este menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación directa fuerte entre la consideración individual y el clima organizacional en los trabajadores de la Red Centro. Ayacucho 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

El liderazgo transformacional y el clima organizacional son elementos muy importantes dentro de la organización, sin embargo los directivos no tienen preparación y desconocen la importancia de comprender y poder conducir apropiadamente. Especialmente en las instituciones públicas se descuidan la importancia del liderazgo transformacional, cometen excesos con los servidores públicos, más aun no brindan un clima organizacional adecuado como para generar un buen desempeño laboral, no hay interés, el trabajo muchas veces es bajo presión que termina en la insatisfacción del trabajador.

Los resultados registrados en la Tabla 2, consideran que el 66,7% (20) trabajadores tienen la percepción como regular tanto el liderazgo transformacional, como el clima organizacional que se generan en la Red Salud Centro, Ayacucho 2018 y respecto a la relación que guardan entre las variables en estudio de la tabla 3, nos presenta el valor de Tau  $b=0,853$ ; lo que demuestra que existe una relación directa alta, mientras que el valor de  $p=0,000$  siendo este valor menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  afirmamos que existe relación significativa alta entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018. Estos resultados reflejan que en la Red Salud Centro el directivo aplica en cierta forma las características que debería tener un líder transformacional y los empleadores trabajan en un clima laboral regularmente apropiado.

Sin embargo se sustentan en el estudio de Serrano y Portalanza (2014) quienes afirman que el liderazgo es el desencadenante para un gran desempeño laboral a través de la construcción de un buen clima organizacional en base a las percepciones provocadas por el líder, es decir, que el liderazgo directamente influye en el clima organizacional, que se observa con los resultados de Barra (2017) quien determinó la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Dos de Mayo (Lima) en el año 2017, afirmando que existe relación significativa del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,770 que demuestra una alta relación entre variables.

Hallazgos similares se observan en el trabajo de Retuerto (2017, Lima) que encuentra que el liderazgo transformacional tiene relación positiva considerable ( $Rho=0,865$ ) y

significativa ( $p$  valor=0.000 menor que 0.05) con el clima organizacional en la municipalidad del Distrito de El Agustino-Lima, 2017, es decir, a mayor liderazgo transformacional mejora el clima organizacional.

En realidades parecidas a la nuestra, encontramos a Santiago (2015, Huancayo), quien menciona que existe relación entre liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional del Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” (La Oroya), siendo significativa y directa ( $\alpha=0,05$  y  $gl=166$ ).

Los resultados de la tabla 4 nos muestra que un 56,7% (17) trabajadores opinan recibir una estimulación intelectual de manera regular y el mismo porcentaje opinan tener un clima organizacional regular en el personal de la Red Salud Centro, Ayacucho 2018; respecto a la relación entre las variables estimulación intelectual y el clima organizacional que se muestra en la tabla 5 se tiene el valor de  $Tau\_b=0,690$ ; lo que demuestra que existe una relación directa moderada, asimismo el valor de  $p=0,000$  siendo este menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados responden a la preocupación por parte del director de capacitar a sus trabajadores de manera regular, los trabajadores en este rubro se sienten preparados por las actualizaciones que les ofrecen y a su vez el clima organizacional que tienen es regular, falta mejorar este aspecto laboral.

Sin embargo se registran resultados contrarios a nuestro estudio en la investigación desarrollada por Velásquez (2018, Ayacucho), en su tesis estudio Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, determinando como resultado que el 88% del personal afirma que el liderazgo transformacional es deficiente, el 12% que es regular; en cuanto al clima organizacional el 54% afirma que es regular, 40% que es deficiente y tan sólo el 6% afirma que es bueno.

En la tabla 6 se observa el contraste entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en el personal de la Red Salud Centro, Ayacucho 2018, donde el 36,7% de los trabajadores, percibe una deficiente motivación inspiracional y asimismo un regular clima organizacional. Al analizar respecto a la correlación en la tabla 6 entre la motivación inspiracional y el clima organizacional se tiene el valor de  $Tau B = 0,459$ , el que demuestra que existe una relación directa moderada entre las variables, asimismo el valor de  $p=0,013$ , que es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , nos permite aceptar la hipótesis

alterna y rechazar al hipótesis nula. Los resultados demuestran que el director de la Red Salud Centro no utiliza estrategias que logre motivar al personal, es decir no inspira confianza, se mantiene al margen de los logros alcanzados respecto a la misión y visión de la institución y no tiene una identificación plena.

Tenemos resultados contrarios a lo alcanzado por Barra (2017, Lima), quien determinó que existe relación significativa del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < 0,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,770. Como también se tiene a Santiago (2015), que concluye que sí existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” (La Oroya), demostrando que el nivel de liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional del Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” es alto y medio, respectivamente, ambos con  $\alpha=0,05$  y  $gl=2$ ; por otro lado la dimensión de motivación inspiracional tiene una relación significativa y directa con el clima organizacional dentro del hospital.

En el contraste entre la Influencia idealizada y el clima organizacional en el personal de la Red Centro, Ayacucho 2018, se observa en la tabla 8, un 43,3% de los trabajadores opinan que la influencia idealizada en la institución es regular de igual manera califican el clima organizacional, mientras un 30% califican como deficiente la influencia idealizada y como regulara el clima organizacional. Con respecto a la relación entre influencia idealizada y el clima organizacional se halló un valor de  $Tau_b=0,527$ , el mismo que se significa que la relación es directa moderada, respecto al valor de  $p=0.005$ , nos indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es importante considerar la opinión de los trabajadores en nuestra investigación puesto que el resultado refleja precisamente la actitud de poca valoración a su personal, no motiva, no da confianza, pocas veces promueve al personal tanto administrativo como asistencial, generando un clima laboral que no es tan agradable entre ellos.

Una situación contraria lo podemos ver a Retuerto (2017, Lima) en su estudio relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el clima organizacional en la municipalidad del Distrito de El Agustino-Lima, 2017, quien concluye que existe evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo transformacional en cada una de sus dimensiones tiene relación positiva considerable ( $Rho=0,865$ ) y significativa ( $p$  valor=0.000 menor que 0.05) con el clima organizacional. Un buen clima organizacional

depende de una buena relación interpersonal entre los trabajadores, en tal sentido, Rojas (2017, Lima), menciona que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital nacional del nivel III (Lima), con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.602, lo cual nos permite afirmar que a mejor liderazgo transformacional existe un mejor clima en la institución.

De igual manera a nivel regional encontramos a Santiago (2015, Huancayo), quien concluye que sí existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” (La Oroya), quien también afirma respecto a la dimensión influencia idealizada que su relación con el clima organizacional dentro del hospital, es significativa y directa.

En la tabla 10 se muestra el contraste entre la consideración individual y el clima organizacional en el personal de la Red Centro, Ayacucho 2018, en la que se observa que el 66,7% de los trabajadores califican como regular la consideración individual y el clima organizacional. Entre tanto en la tabla 11 se muestra el valor de Tau B=0,876, lo que demuestra que existe una relación directa fuerte entre las variables consideración individual clima organizacional, mientras que el valor de  $p=0,000$  siendo este menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados se deben a que el director tiene la capacidad de determinar las distintas habilidades que tienen el personal que labora y se preocupa por mejorar la atención del usuario. Pero sin embargo se muestra en la tabla 9 que existe una relación moderada entre las variables influencia idealizada y clima organizacional, porque el director no tiene una mirada amplia de poder involucrarse bien en ofrecer confianza a su personal, y toma decisiones respecto a acciones de la institución de manera unilateral, por ende genera un ambiente o un clima muchas veces de desconcierto.

Al respecto Santiago (2015, Huancayo), en su estudio respecto al liderazgo transformacional, así como sus dimensiones y la relación que tienen con el clima organizacional en el Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” (La Oroya), ha demostrado que el nivel de liderazgo transformacional del Director y el clima organizacional del Hospital II “Alberto Hurtado Abadía” es alto y medio, respectivamente, ambos con  $\alpha=0,05$  y  $gl=2$ ; por otro lado las dimensiones de estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada con el clima organizacional dentro del hospital, es significativa y directa. Esta relación del liderazgo transformacional y el clima organizacional también se demuestra a través de Ordoñez y Chávez (2015, Lima), quienes



obtuvieron como resultado que el liderazgo transformacional y el clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, son significativos con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.656 (moderada correlación entre variables).

Resultados también semejantes fueron hallados en sectores distintos a la salud, por Oseda, Chávez y Castro (2016, Pucallpa), que obtuvieron como resultado de que existe una relación directa fuerte ( $\rho=0,817$ ) y significativa ( $t=13,14$ ) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia de Pucallpa; así mismo los coeficientes de correlación en los cruces de todas las dimensiones, donde se inserta la dimensión, consideración individual la cual mencionan que es significativa y directa respecto a su relación con el clima organizacional.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación que existe entre liderazgo transformacional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro, Ayacucho 2018, demostrado por el valor de  $Tau_b=0,853$  y el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. Se logró identificar la relación que existe entre estimulación intelectual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro, Ayacucho 2018, siendo una relación directa modera, a razón de que el valor de  $Tau_b=0,690$ , y siendo  $p=0,000$  que es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
3. Se identificó la relación que existe entre motivación inspiracional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Red Salud Centro de Ayacucho 2018, siendo una relación directa moderada, a razón de que el valor de  $Tau_b= 0,459$ , asimismo el valor de  $p=0,013$ , que es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar al hipótesis nula.
4. Se logró identificar la relación entre la consideración individual y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro es directa, alta siendo  $Tau_b= 0,876$  asimismo el valor de  $p=0,000$  que es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar al hipótesis nula.
5. Se logró identificar la existencia de relación directa modera entre influencia idealizada y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro de Ayacucho teniendo el valor de  $Tau_b=527$  y valor  $p=0,005$  que es menor al nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar al hipótesis nula.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.** A los directivos de la Red Centro de Ayacucho 2018, se recomienda mejorar estrategias que permitan aplicar las condiciones de tener un líder transformacional y ofrecer un buen clima organizacional a fin de alcanzar metas organizativas.
- 2.** Evaluar de manera permanente las oficinas con mayor demanda laboral de la Red Salud Centro, a fin de tomar acciones de mejora.
- 3.** Que la permanencia del Director Ejecutivo sea por un periodo prolongado, ya que de esta manera se conoce más a fondo la realidad de las diferentes áreas.
- 4.** Así mismo realizar evaluaciones periódicas sobre clima organizacional en todo el personal.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, R., Echeverry, C. (2017). Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia Programa Especialización en Administración de la Salud. Universidad Católica de Manizales. Caldas. Colombia.
- Álvarez G. (2006). El constructo "Clima organizacional": concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista 2006. Latinoamericana de Psicología ocupacional, Volumen 11, N° 1 y 2
- Barra, T. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Bass B, Avolio B. (1990). Desarrollar el liderazgo transformacional. Nueva York: The Free Press.
- Bass, B. (1985). Stogdill's Handbook of Leadership. Nueva York: The Free Press.
- Bernal, I., Pedraza, N., Sánchez, M. (2015). El Clima Organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales, 31 (134) 8-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>.
- Calvay, G., y Niño, M. (2016). Diseño de estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativa en los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón. Distrito de Motupe, 2016. La Libertad: Universidad Señor de Sipán.
- Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. Contadora y Administración 60, 31 - 51.
- Casado, José. (2000). El Directivo del Siglo XXI. España: Ediciones Gestión.
- Chacón, G. (2016). Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Chiavenato, I. (2004) Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones. 2da Edición. Mc Graw Hill Interamericana, Colombia.
- Chipa, M., Choque, R. (2017). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en enfermería. Universidad Peruana Unión. Juliaca. Perú.
- Espinoza, J., Contreras, F., & Barbosa, D. (2015). Prácticas de liderazgo y su relación con la cultura en un grupo de países latinoamericanos. Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Fischman, D. (2005). El factor Humano. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas
- Hernández, S. y cols. (2006). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw Hill Interamericana, S.A. de C.V. México.

- Kenneth N. y Wexley. (2009). *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*, México, Compañía Editorial Continental. SA. 1era Edición. Cáp 3: 23-52.
- López, I. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mallque, D. (2016). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions*. Magdalena del Mar. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. 2016
- Moreno, J. (2016). *Influencia de los Estilos de Liderazgo en la Motivación Laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular - EsSalud*, 2016. Lima: Universidad de César Vallejo.
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las Instituciones educativas de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación en la Mención de Gestión de la Educación). Universidad San Ignacio De Loyola. Lima.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Lima
- Ordoñez, K., & Chávez, A. (2015). *Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*, 2014. Lima: Universidad César Vallejo.
- Quispe, J. (2015). *Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina*, 2014. Tesis para optar título profesional de Licenciado en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe\\_%C3%B1j.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf)
- Retuerto, M. (2017). *El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino-Lima*, 2017. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Rodríguez, E. y Pedrajas, L. (2017). *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile*. Venezuela: Asociación Interciencia.
- Rojas, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima* 2017. Lima: Universidad de César Vallejo.

- Santiago, H. (2015). Liderazgo transformacional del Director y Clima Organizacional del Hospital Hurtado Abadía- la oroya, 2014. Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.
- Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. INFODIR, 86 - 99.
- Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de Negocios, 117 - 125.
- Seminario, R. (2017). Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima 2016. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Perú.
- Solier, R., & Cisneros, Y. (2014). Incidencia de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la dirección de personal en el Hospital de apoyo Huanta "Daniel Alcides Carrión". Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Vega, B. (2017). El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Centro de Salud San Jerónimo, 2017. Cusco: Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco.
- Velásquez, G. (2018). Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de Servicios de la salud). Ayacucho.
- Villalobos, S. (2017). Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Lima.
- Villareal, M., Villareal, F. (2012). Diagnóstico de la Cultura Organizacional en un Hospital de Zona en Durango. Conciencia Tecnológica No. 44, 2012. Universidad Juárez del Estado de Durango. México.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD CENTRO DE AYACUCHO

**Instrucción:**

Estimado participante, a continuación se presentan ítems relacionados con el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el Personal de la Red de Salud Centro (UESCA). Lea detenidamente cada interrogante antes de marcar con una (X) en la respuesta que consideres más conveniente, según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems		Opción				
N°	Liderazgo Transformacional	1	2	3	4	5
		<b>Estimulación intelectual</b>				
1	El Director realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo, asistencial y terceros.					
2	El Director impulsa perfeccionamiento para el personal administrativo, asistencial y terceros de acuerdo a sus necesidades.					
3	El Director refuerza su desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología					
4	El Director estimula al personal administrativo, asistencial y terceros más identificados con el hospital.					
5	El Director es flexible en el aspecto normativo en el cumplimiento de las metas y objetivos.					
6	El Director promueve la realización de acciones creativas en la labor diaria del personal, administrativo, asistencial y terceros.					
	<b>Motivación inspiracional</b>					
7	El Director inspira confianza en todo momento.					
8	El Director comparte con el personal administrativo, asistencial y terceros la misión y la visión de la Institución.					
9	El Director participa con entusiasmo en sus labores cotidianas.					
	<b>Influencia idealizada</b>					
10	El Director contagia la identificación con la Institución al personal administrativo, asistencial y terceros.					
11	El Director comunica abiertamente las acciones a desarrollarse dentro de la institución.					
12	El Director practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.					
13	El Director enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.					
	<b>Consideración individual</b>					
14	El Director considera que cada personal administrativo, asistencial y terceros tienen distintas habilidades, aspiraciones y criterios.					
15	El Director contribuye al desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y terceros.					
16	El Director promueve el autodesarrollo en el personal administrativo, asistencial y terceros.					
17	El Director enseña cómo identificar las necesidades y capacidades entre el personal administrativo, asistencial y terceros.					



18	El Director se empeña por vincular las necesidades del personal administrativo, asistencial y terceros con las necesidades del usuario.						
<b>Clima organizacional</b>							
<b>Relaciones interpersonales</b>							
1	Los miembros de la Institución tienen en cuenta mis opiniones						
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo						
3	Los miembros de la Institución son distantes conmigo.						
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.						
5	La institución valora mis aportes.						
<b>Estilos de Dirección</b>							
6	El Director generalmente apoya las decisiones que tomo.						
7	Las órdenes impartidas por el Director son arbitrarias.						
<b>Sentido de pertenencia</b>							
8	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.						
9	Los beneficios de salud que recibo en esta organización satisfacen mis necesidades.						
10	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.						
11	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.						
<b>Retribución</b>							
12	Realmente me interesa el futuro de esta organización.						
13	Recomiendo a mis amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.						
14	Me avergüenzo de decir que soy parte de esta organización.						
15	Sin remuneración no trabajo horas extras.						
16	Sería más feliz en otra organización.						
<b>Disponibilidad de recursos</b>							
17	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.						
18	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.						
19	La iluminación de mi área de trabajo es adecuada.						
<b>Estabilidad</b>							
20	La organización despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.						
21	La organización brinda estabilidad laboral						
22	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales						
<b>Claridad y coherencia en la dirección</b>							
23	Conozco bien como la institución va logrando sus metas.						
24	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos.						
<b>Valores colectivos</b>							
25	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.						
26	Si necesito algún servicio de otras dependencias lo puedo conseguir fácilmente.						
27	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.						

¡Muchas gracias por su colaboración!

**Valoración global de liderazgo transformacional:**

Deficiente 18 a 28

Regular 29 a 38

Bueno 39 a 48

**Valoración global de Clima organizacional**

Deficiente 27 a 45

Regular 46 a 63

Bueno 64 a 81

**ANEXO 2**

**VALIDACION DE INSTRUMENTO Y BASE DE DATOS.**

**Liderazgo transformacional**

LIDERAZGO TRNSFORMACIONAL																										
ESTIMULACION INTELECTUAL							MOTIVACION INSPIRACIONAL				INFLUENCIA IDELIZADA					CONSIDERACION INDIVIDUAL										
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	TOTAL	P10	P11	P12	P13	TOTAL	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL	TOTAL	N°	Valor	Validz
1	1	1	1	2	2	1	8	2	1	2	5	2	3	2	1	8	3	2	1	1	2	9	30	1	0.75	Válido
2	2	2	2	1	2	2	11	3	2	2	7	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	37	2	0.56	Válido
3	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	6	1	1	1	2	5	3	1	2	2	2	10	28	3	0.48	Válido
4	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	6	20	4	0.36	Válido
5	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	21	5	0.59	Válido
6	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	4	2	2	1	2	7	2	2	2	1	1	8	28	6	0.47	Válido
7	1	1	1	1	2	2	8	1	2	2	5	3	3	2	3	11	3	3	2	1	3	12	36	7	0.17	Válido
8	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	6	2	3	2	3	10	2	2	1	2	2	9	35	8	0.62	Válido
9	2	1	1	1	2	1	8	2	3	2	7	2	2	2	2	8	2	2	1	2	1	8	31	9	0.38	Válido
10	1	1	2	1	2	1	8	2	1	1	4	2	1	1	2	6	1	2	1	1	2	7	25	10	0.74	Válido
11	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	6	21	11	0.64	Válido
12	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	33	12	0.54	Válido
13	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	34	13	0.59	Válido
14	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	5	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	33	14	0.51	Válido
15	2	1	3	2	2	2	12	2	2	3	7	2	2	1	2	7	3	2	2	2	2	11	37	15	0.78	Válido
16	3	2	2	2	2	1	12	3	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	37	16	0.52	Válido
17	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	5	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	33	17	0.61	Válido
18	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	33	18	0.61	Válido
19	1	2	1	2	2	2	10	1	2	2	5	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	10	30	Promedi	0.62	

																																					o			
<b>20</b>	2	2	1	2	3	1	11	3	2	2	7	2	3	2	1	8	2	2	1	1	2	8	34																	
<b>21</b>	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	6	21																	
<b>22</b>	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	33																	
<b>23</b>	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	34																	
<b>24</b>	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	5	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	33																	
<b>25</b>	2	1	3	2	2	2	12	2	2	3	7	2	2	1	2	7	3	2	2	2	2	11	37																	
<b>26</b>	3	2	2	2	2	1	12	3	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	37																	
<b>27</b>	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	5	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	33																	
<b>28</b>	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	33																	
<b>29</b>	1	2	1	2	2	2	10	1	2	2	5	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	10	30																	
<b>30</b>	2	2	1	2	3	1	11	3	2	2	7	2	3	2	1	8	2	2	1	1	2	8	34																	

### Clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																																							
RELACIONES INTERPERSONALES							ESTILOS DE DIRECCION			SENTIDO DE PERTENENCIA					RETRIBUCION						DISPONIBILIDAD DE RECURSOS				ESTABILIDAD				CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN			VALORES COLECTIVOS							
N°	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P6	P7	TOTAL	P8	P9	P10	P11	TOTAL	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL	P17	P18	P19	TOTAL	P20	P21	P22	TOTAL	P23	P24	TOTAL	P25	P26	P27	TOTAL	TOTAL	N°	Valor	Valido
1	2	3	2	1	2	10	2	2	4	2	1	2	2	7	2	1	1	1	2	7	3	1	1	5	2	1	2	5	2	2	4	2	2	1	5	47	1	0.33	Válido
2	2	3	1	1	3	10	3	2	5	3	2	3	2	10	3	2	1	1	1	8	3	3	3	9	2	2	2	6	2	1	3	3	3	3	9	60	2	0.20	Válido
3	2	3	2	2	2	11	2	1	3	3	3	3	3	12	1	2	1	1	2	7	1	3	1	5	3	3	3	9	2	2	4	3	3	3	9	60	3	0.25	Válido
4	1	3	2	1	2	9	1	1	2	3	2	1	2	8	3	3	1	1	2	10	1	1	2	4	2	1	2	5	1	2	3	2	2	1	5	46	4	0.35	Válido
5	2	2	1	2	2	9	2	1	3	1	2	2	2	7	1	2	2	1	2	8	1	2	2	5	1	2	3	6	2	2	4	1	2	2	5	47	5	0.37	Válido
6	1	2	2	2	1	8	2	2	4	2	1	2	3	8	2	1	2	2	2	9	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	4	3	2	2	7	51	6	0.23	Válido
7	1	3	2	1	2	9	3	2	5	3	2	3	2	10	3	2	1	1	1	8	3	2	3	8	2	1	2	5	1	2	3	3	3	2	8	56	7	0.23	Válido
8	2	2	2	1	2	9	2	2	4	2	2	2	2	8	2	2	1	1	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	3	2	2	7	52	8	0.46	Válido
9	2	3	2	1	2	10	1	2	3	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	15	2	1	2	5	3	3	3	9	2	3	5	3	2	2	7	63	9	0.41	Válido
10	2	2	2	1	1	8	2	2	4	3	2	1	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	2	4	3	3	3	9	2	2	4	3	2	2	7	50	10	0.23	Válido
11	2	3	2	1	2	10	2	2	4	3	1	2	2	8	3	2	1	1	2	9	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	3	2	2	2	6	52	11	0.32	Válido
12	2	3	2	2	2	11	2	2	4	3	2	2	2	9	3	2	3	2	2	12	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	4	2	3	2	7	61	12	0.21	Válido
13	2	2	2	2	2	10	2	2	4	2	2	2	2	8	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	2	1	3	6	2	2	4	2	2	2	6	54	13	0.22	Válido
14	2	2	2	2	2	10	2	2	4	3	2	2	3	10	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	6	58	14	0.36	Válido
15	2	3	2	1	2	10	3	2	5	3	2	2	2	9	2	2	2	3	3	12	2	2	1	5	3	1	3	7	2	2	4	2	2	2	6	58	15	0.62	Válido

16	2	3	1	1	2	9	1	2	3	2	2	2	2	8	3	2	1	1	1	8	2	2	2	6	2	2	1	5	2	1	3	2	2	3	7	49	16	0.39	Válido
17	3	2	2	2	2	11	2	2	4	2	2	2	3	9	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	2	1	3	6	2	2	4	2	3	2	7	57	17	0.30	Válido
18	2	3	2	1	2	10	3	2	5	3	2	1	2	8	3	2	1	1	2	9	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	5	2	2	2	6	56	18	0.42	Válido
19	3	3	2	3	2	13	2	2	4	3	2	1	2	8	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	3	2	2	7	58	19	0.24	Válido
20	2	3	2	2	2	11	1	2	3	2	2	1	3	8	3	2	1	1	2	9	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	4	2	2	2	6	54	20	0.44	Válido
21	2	2	2	1	1	8	2	2	4	3	2	1	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	2	4	3	2	3	8	2	2	4	3	2	2	7	49	21	0.29	Válido
22	2	3	2	1	2	10	2	2	4	3	1	2	2	8	3	2	1	1	2	9	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	4	2	1	2	5	50	22	0.41	Válido
23	2	3	2	2	2	11	2	2	4	3	2	2	2	9	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	2	2	3	7	3	2	5	2	2	2	6	58	23	0.22	Válido
24	4	2	3	2	2	11	1	2	3	2	2	2	2	8	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	1	1	3	5	2	2	4	2	1	2	5	52	24	0.27	Válido
25	2	2	3	2	2	11	2	2	4	3	2	1	3	9	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	4	2	2	2	6	57	25	0.31	Válido
26	2	3	2	1	2	10	2	2	4	3	2	1	2	8	2	2	2	3	3	12	2	2	2	6	3	3	3	9	1	2	3	2	2	2	6	58	26	0.45	Válido
27	2	3	1	1	2	9	2	2	4	2	2	2	2	8	3	2	1	1	1	8	2	2	2	6	1	2	1	4	2	1	3	2	2	3	7	49	27	0.27	Válido
28	3	2	2	2	2	11	1	2	3	2	2	2	3	9	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	2	1	3	6	2	2	4	2	3	2	7	56	Promedio	0.38	
29	2	3	1	1	2	9	2	2	4	3	2	1	2	8	3	2	1	1	2	9	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	3	2	2	2	6	50			
30	3	3	2	3	2	13	2	2	4	3	2	1	2	8	3	2	1	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	3	2	2	7	58			

**ANEXO 3**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018

**Autora:** Br. Rosario del Pilar Valdez Palomino

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES DIMENSIONES</b>	<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>V1:</b> <b>Liderazgo transformacional</b> Estimulación intelectual. Motivación inspiracional. Influencia idealizada Consideración Individual	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Exploratoria, explicativa.  <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> • Descriptivo, correlacional  <b>MÉTODO</b> • Deductivo-inductivo  <b>MUESTREO:</b> No Probabilístico por conveniencia, según criterios de inclusión y exclusión.  <b>POBLACION:</b> 30 trabajadores administrativos de la Red Salud Centro.  <b>MUESTRA:</b> Muestra Censal. <b>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN</b>
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018		
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		
PE1: ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018?	OE1: Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	Hi1: Existe relación directa entre la estimulación intelectual y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.	<b>V2:</b> <b>Clima organizacional</b> Relaciones interpersonales Estilo de dirección Sentido de pertenencia Retribución Disponibilidad de recursos Estabilidad Claridad y coherencia en	
PE2: ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos	OE2: Identificar la relación entre la motivación inspiracional y el Clima Organizacional en trabajadores	Hi2: Existe relación directa entre la motivación inspiracional y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos		

de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018?	administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018	la dirección. Valores colectivos	<b>DE DATOS:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario <b>FUENTE:</b> Bibliográfica Investigadores
PE3: ¿Cuál es la relación entre la consideración individual y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018?	OE3: Identificar la relación entre la consideración individual y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.	Hi3: Existe relación directa entre la consideración individual y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.		
PE4: ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018?	OE4: Identificar la relación entre la influencia idealizada y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.	Hi4: Existe relación directa entre la influencia idealizada y el Clima Organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro. Ayacucho 2018.		



## ANEXO 4

### ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV



#### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui, docente de la experiencia curricular de diseño y desarrollo del trabajo de investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro-Ayacucho. 2018, de la estudiante Rosario Del Pilar Valdez Palomino, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 20 de agosto 2018

Mtro. Walter Wilfredo Ochoa Yupanqui  
DNI: 28229865

ANEXO 5

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV

Yo Rosario del Pilar Valdez Palomino, identificado con DNI N° 46000853  
egresado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela  
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación  
pública de mi trabajo de investigación titulado  
"Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos  
de la Red Salud Centro - Ayacucho 2018"

\_\_\_\_\_"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según  
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Rosario del Pilar Valdez Palomino  
FIRMA

DNI: 46000853



Trujillo 21 de agosto del 2018

**ANEXO 6**

**SOLICITUD DE PERMISO DE ENCUESTA**

SOLICITUD: SOLICITO AUTORIZACION PARA  
EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

SEÑOR DIRECTOR EJECUTIVO DE LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD CENTRO AYACUCHO.

S.D



**Yo, Rosario del Pilar Valdez Palomino,**  
identificada con N° de DNI 46000853, teléfono  
958326612, domiciliado en Av. 17 de diciembre  
s/n, trabajadora de la Unidad Ejecutora Salud  
Centro Ayacucho:

Que teniendo la necesidad de elaborar mi proyecto de tesis, ya que estoy cursando el tercer ciclo de la Maestria en Gestion de los Servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo, recurro a su digno despacho para que pueda autorizar la ejecución de encuestas y por tal el Proyecto de Tesis denominada " Liderazgo transformacional y el clima organizacional en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Centro Ayacucho"

Sirvase usted atender mi peticion por ser justa.

Cangallo, 06 de junio del 2018.

Atentamente;

.....  
Rosario del Pilar Valdez Palomino  
DNI: 46000853

## ANEXO 7

### AUTORIZACION DE LA EJECUCION DE ENCUESTAS



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Cangallo, 08 de Junio del 2018.

CARTA N° 001-2018-GRA/IGG-GRDS-DRSA-RSCA/DE

SEÑORA:  
Q.F. ROSARIO DEL PILAR VALDEZ PALOMINO

CIUDAD:-

ASUNTO : Aceptación para la ejecución de la investigación  
REF : Expediente N°3492 - 2018.

Por intermedio del presente me dirijo a usted en atención al documento de la referencia y a la vez comunicarle que se le autoriza la ejecución de la investigación a realizar "Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de la Red Centro. Ayacucho, 2018", para lo cual se le brindara las facilidades del caso.

Agradeciendo anticipadamente su atención al presente, quedo de usted.

Atentamente,



**ANEXO 8**  
**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**

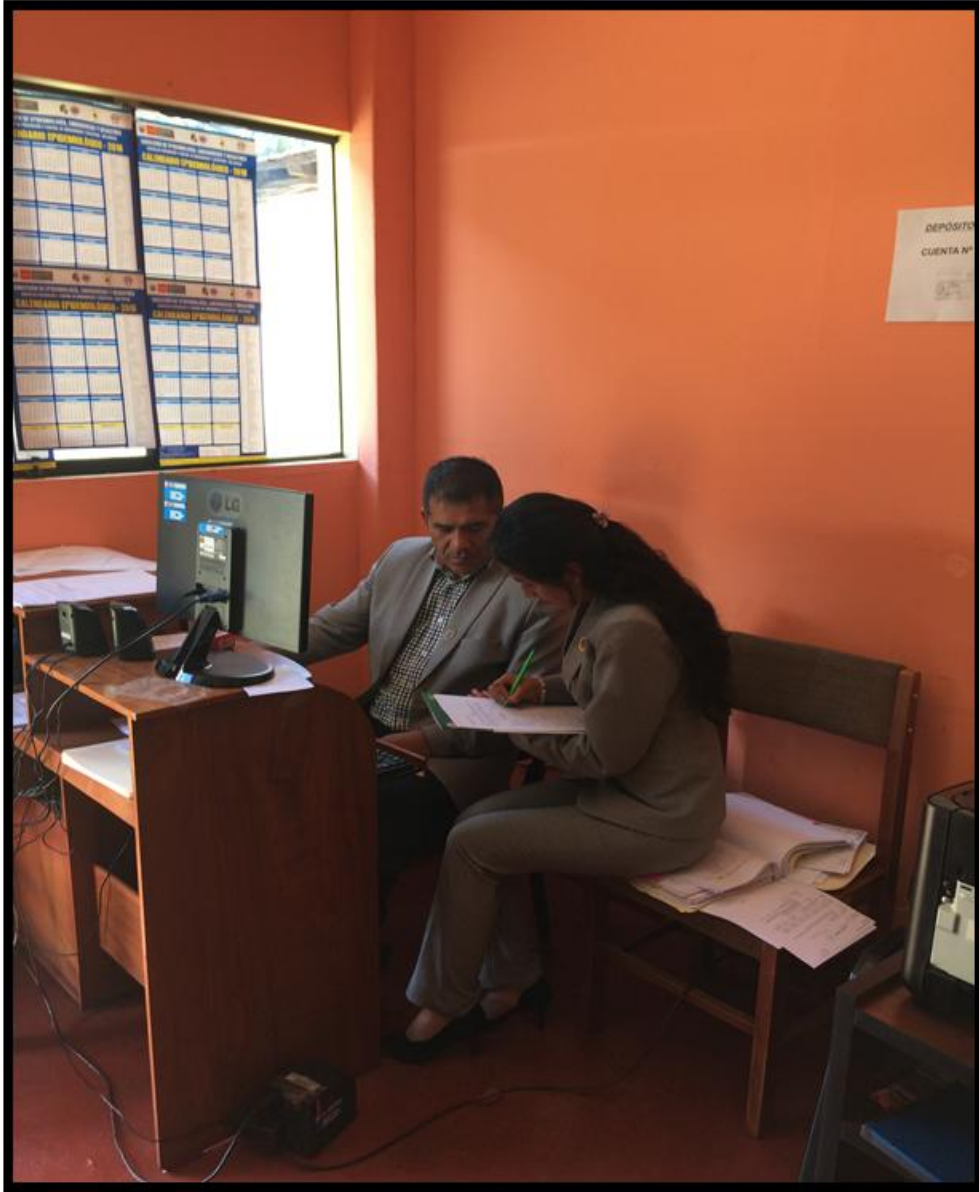
FOTOGRAFIA 1. FRONTIS DE LA RED SALUD CENTRO AYACUCHO



FOTOGRAFIA 2. LA INVESTIGADORA EN LA RED CENTRO DE AYACUCHO



FOTOGRAFIA 3 Y 4 REALIZACION DE LAS ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA RED CENTRO DE AYACUCHO



## ANEXO 9

### Turnitin

#### VALDEZ PALOMINO, ROSARIO DEL PILAR

##### INFORME DE ORIGINALIDAD



##### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://s2884c400412c959b.jimcontent.com">s2884c400412c959b.jimcontent.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.pdfio.com">www.pdfio.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://www.invurnus.uson.mx">www.invurnus.uson.mx</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://www.icesi.edu.co">www.icesi.edu.co</a> Fuente de Internet	1%



