



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo y clima organizacional en el puesto de salud
Samana Cruz**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Galvez Ortiz, Yessenia Araceli: (ORCID: 0000-0002-6603-4591)

ASESORA:

Dra. Collazos Alarcón Mercedes Alejandrina (ORCID: 0000-0002-5656-2243)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por ser la fuente de inspiración que me motivan a superarme día a día.

Agradecimiento

Por la participación y apoyo constante de las autoridades y personal del puesto de salud Samana Cruz- Cajamarca.

Debo agradecer de manera especial y sincera a mi Asesora Dra. Bertila Hernández Fernández por la motivación constante en la realización de esta tesis bajo su dirección, su capacidad de guía ha sido un aporte invaluable además en mi formación como investigadora.

Finalmente, expresar mi agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y a sus docentes quienes con su profesionalismo y ética puesto de manifiesto en las aulas enrumban a cada uno de los que acudimos con sus conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2 Variables y operacionalización.	20
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.	23
3.5 Procedimientos.....	25
3.6 Métodos de análisis de datos:	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Liderazgo y clima organizacional del Puesto de Salud Samana Cruz	38
Tabla 2. Identificación del nivel de liderazgo ejercido en el Puesto de salud de Semana Cruz	39
Tabla 3. Identificación del nivel de clima organizacional global ejercido en el Puesto de Salud Samana Cruz	40
Tabla 4. Descripción de los niveles de del clima organizacional según sus dimensiones	41
Tabla 5. Diagnóstico del estado actual de los Estilos de liderazgo y su dinámica en el personal de salud del Puesto de Salud Samana Cruz	42
Tabla 6. Relación entre el Liderazgo y clima organizacional del Puesto de Salud Samana Cruz	43

Índice de figuras

Figura 1: Liderazgo y clima organizacional del Puesto de Salud Samana Cruz	38
Figura 2: Identificación del nivel de liderazgo ejercido en el Puesto de salud de Semana Cruz	39
Figura 3: Identificación del nivel de clima organizacional global ejercido en el Puesto de Salud Samana Cruz	40

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado liderazgo y clima organizacional en el puesto de salud Samana Cruz, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del puesto de salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021. Se ha desarrollado una investigación no experimental, descriptiva de diseño correlacional, la población de este estudio estuvo conformada por todos los trabajadores del puesto de salud Samana Cruz de Cajamarca, en número de 12. Los instrumentos utilizados para la evaluación de las variables fueron el cuestionario de clima organizacional que utiliza la escala de Rensis Likert y el cuestionario de Bernard Bass que permite medir el liderazgo el, la cual cuenta con 40 ítems que se encuentran validados y poseen confiabilidad. Las conclusiones describen que se percibe un nivel de liderazgo promedio en el 50% de los trabajadores, el nivel de clima organizacional global está por mejorar y la relación entre el clima organizacional y el liderazgo es significativa.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, salud.

Abstract

The present research work entitled leadership and organizational climate in the Samana Cruz health post, aimed to determine the relationship between leadership and the organizational climate in the workers of the Samana Cruz health post, Cajamarca, 2021. An investigation has been developed non-experimental, descriptive of correlational design, the population of this study was made up of all the workers of the Samana Cruz de Cajamarca health post, in number of 12. The instruments used for the evaluation of the variables were the organizational climate questionnaire that uses the Rensis Likert scale and the Bernard Bass questionnaire that allows to measure leadership, which has 40 items that are validated and have reliability. The conclusions describe that an average leadership level is perceived in 50% of the workers, the level of global organizational climate is about to improve and the relationship between organizational climate and leadership is significant.

Keywords: Leadership, organizational climate, health.

I. INTRODUCCIÓN

Un adecuado Clima Organizacional tiene que estar siempre presente en un centro de labores, mucho más hablando del sector salud, ya que este Sector siempre está bajo mucha presión, estrés, y problemas, todo eso se ve reflejado en el desempeño laboral de las personas que trabajan en postas, centros de salud, hospitales, y que influye dentro y fuera de su centro de labores. (Juárez, 2018).

En países Latinoamericanos como en Venezuela, la Asociación de Enfermeros de ese país sabe muy bien las deficiencias del sector en cuanto a capacitación con respecto a liderazgo en los dirigentes de enfermería en los centros de salud, existen otros problemas como ausencia de satisfacción, falta de comunicación, poca comunicación entre los trabajadores, falta de organización, eso trae problemas a las instituciones de salud generando malestar dentro y fuera de ellas. (Quezada, 2014).

A nivel nacional, desde las universidades se ha detectado falta de motivación para generar un sentimiento de superación y liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería, generando profesionales desmotivados, faltos de capacidad para dirigir y liderar grupos humanos, sin motivación para superación. La problemática que se evidencia en las enfermeras es la falta de toma de decisiones, solo están bajo órdenes sin tener iniciativa propia, no comunican sus inquietudes a menudo, ni plantean ideas, más allá de lo que se le requiere, no hay proyección a futuro, es decir existen limitaciones de gestión, "se conforman", la falta de liderazgo que asumen en sus funciones asistenciales y en sus cargos administrativos, comprobado por su actitud, su forma de trabajar y de manejar las cosas (Barra, 2017).

También el personal refiere estrés y mala relación laboral, además las jefaturas de enfermería no son permanentes por lo que no existe presupuesto para pagar cargos administrativos, no hay compromiso ni identificación con la institución, mayormente se cubre con personal asistencial y son jefaturas rotativas de un momento a otro, nadie quiere ser jefe, es decir que no asumen el liderazgo personal ni laboral, cumplen sus funciones deficientes. Si bien es cierto no ocurre en todos los profesionales, pero si en la gran mayoría. Es necesario, entonces, formar profesionales que tengan competencias de liderazgo para que al unirse a la población económicamente activa puedan sumar a las entidades con su aporte

como profesionales y ser parte de la superación de sus empresas o entidades. La realidad nos indica que falta mucho por hacer.

Aun así, habiendo reconocido el MINSA los beneficios de la carrera profesional de enfermería le ha traído a la salud del país, no se le da la importancia requerida a ese grupo profesional. Es por eso que existen varios trabajos de investigación y teorías que estudian el liderazgo y como aportar un buen clima organizacional (Castillo & Medina, 2019).

El Puesto de Salud de Samana Cruz, es una institución I-1, pertenece a la DISA Cajamarca I, Red II Cajamarca, Micro red Pachacútec, distrito de Cajamarca. Atiende a diario aproximadamente 50 pacientes inclusive en casos de emergencias: las 24 horas del día y diariamente en los servicios de farmacia, admisión-triaje, promoción de la salud, consultorio del niño, Almacén y Consultorio de la Mujer.

Este Puesto de Salud, viene teniendo problemas para poder tener un clima organizacional que se ajuste a sus necesidades; los mismos trabajadores consideran que no hay un ambiente idóneo para el trabajo, hay muchos problemas entre los mismos compañeros de trabajo, el ambiente es desalentador y poco motivado, las personas tienen discrepancias a muchas veces lo resuelve de formas poco éticas y correctas. Los trabajadores de la institución materia de estudio, tienen un pobre desempeño laboral, debido a la falta de motivación y organización dentro y fuera de su centro de labores, lo que ellos necesitan es una estrategia adecuada para que puedan llevar a cabo correctamente sus labores con la motivación adecuada y armonía dentro de su ambiente laboral.

En esta coyuntura se planteó los problemas: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional del personal del Puesto de Salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021?

La investigación se justificó en la necesidad de conocer una posible relación entre liderazgo y el clima organizacional tras percibir un deterioro de buenas relaciones humanas, falta de comunicación entre personal, inmerso en el creciente trabajo que desarrollan día a día, el estrés laboral, la atención diaria de pacientes, es por ello que el estudio resulta trascendente para demostrar la relación entre las variables.

La investigación se justificó desde la gestión de los servicios de la salud ya que va a permitirnos incrementar las relaciones interpersonales, clima organizacional y liderazgo en el personal de salud lo que permitirá repercutir en una atención de calidad y en base al diagnóstico obtenido realizar futuras investigaciones para elaborar planes estratégicos que permitan optimizar la satisfacción de los trabajadores del Centro de Salud Pachacútec en el marco de un clima organizacional placentero.

El estudio tiene relevancia social porque permitirá trascender los datos que se puedan obtener, dándole los resultados a los directivos autoridades del Puesto de Salud Samana Cruz para que instituyan políticas de mejora en beneficio de los trabajadores sanitarios y de la sociedad que se atiende.

Los beneficiados con los hallazgos del trabajo de investigación son los trabajadores del Puesto de Salud Samana Cruz, porque al conocer la relación entre las variables en los trabajadores del Puesto, permitirá plantear estrategias de cambio proyectándose esto en beneficio de la sociedad.

El objetivo general de la investigación fue conocer la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional del Puesto de Salud Samana Cruz y los objetivos específicos propuestos son: Identificar el nivel de liderazgo ejercido en el Puesto de salud de Semana Cruz, identificar el nivel de clima organizacional global ejercido en el Puesto de Salud Samana Cruz, describir los niveles de clima organizacional en sus dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional de los trabajadores del Puesto de salud de Samana Cruz, diagnosticar el estado actual del liderazgo y su dinámica en el personal de salud del del Puesto de Salud Samana Cruz además de realizar la contrastación de la hipótesis de los trabajadores del Puesto de salud Samana Cruz.

La hipótesis de Investigación sugiere que existe relación significativa entre liderazgo y clima organizacional de los trabajadores en el Puesto de Salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Muchos estudiosos a nivel internacional nacional y local han venido realizando trabajos para incrementar el conocimiento en la materia, así tenemos a López y Chávez (2019) quienes hicieron conjuntamente un trabajo respecto al clima organizacional que se da en una empresa de México, teniendo en consideración factores como la motivación, los valores que se le inculcan a las personas y los tipos de liderazgo.

En su estudio se valoriza mucho el rol importante y que juega un buen clima organizacional. El vínculo laboral entre los trabajadores tiene que ser bueno, cordial, las normas dentro y fuera de la empresa tiene que velar por su bienestar, los directivos de la institución tienen que ser empáticos con sus trabajadores, se concluye que ese punto es muy importante para que pueda haber más rendimiento laboral.

En Lima, Seminario (2017) en el estudio que realizó denominado: “Liderazgo transformacional según los trabajadores de la alta Gerencia de la Central del Social de Salud– en la ciudad de Lima, en el año 2017”, dicho trabajo tuvo como finalidad ver cuál es la vinculación que hay entre el Liderazgo transformacional lo que significa la cultura organizacional de dicho centro hospitalario. El tamaño de la población fue de 74 empleados del área de enfermería, a los cuales se les dio el instrumento de las encuestas. Los datos finales del trabajo arrojaron que hay una relación directa y muy importante entre liderazgo y cultura organizacional, así como lo aprecian los empleados de la Alta Gerencia de la Central del Seguro Social de Salud.

Este estudio se tomó debido a que las variables cultura organizacional es muy importante para ejercer liderazgos en los centros de salud y es por ello que se citó esta investigación porque servirá como base el análisis de una cultura organizacional.

Juárez (2018) en México hizo un trabajo respecto al clima organizacional en empleados profesionales y técnicos en un nosocomio en la ciudad de Juárez. En el estudio se incluyeron 259 empleados, el trabajo concluye que, con un clima organizacional con niveles moderados con tendencia para muy altos, los puntos mejor evaluados serían los de liderazgo y motivación, ellos están muy relacionados con el buen nivel de clima organizacional que se observa en la institución, y uno de los motivos por el cual tiene buenos índices es la adaptación de los trabajadores y el nuevo planteamiento del gobierno para solventar esos problemas.

Salguero y García (2017) realizaron en Madrid un estudio sobre el nivel de influencia que tiene el liderazgo respecto y sobre el clima organizacional en instituciones estatales. El trabajo consistió en realizar un resumen de los antecedentes que hubiese sobre liderazgo, averiguar los conceptos y diferenciar los postulados de los demás autores que trataron el mismo tema. La determinación de la diferencia entre el clima organizacional y el liderazgo es uno de los puntos clave del trabajo para poder saber cómo influye en el desempeño de los trabajadores públicos; al final se pudo concluir que una parte importante para lograr un buen desempeño de los trabajadores es un buen líder que los oriente y guíe, que los ayude a mejorar sus habilidades motivándolos a conseguir los objetivos personales y de la institución que necesitan.

Castillo y Medina (2019) publicaron un estudio que trata sobre el vínculo que existe entre el Liderazgo y el clima organizacional en empleados de un centro de salud en una localidad distrital de Huaraz; en el estudio los datos finales nos dicen que de la totalidad de ochenta y ocho empleados de esa localidad de las postas de salud la mitad de ellos presentan liderazgo transaccional alto y exactamente la otra mitad presentaron el bajo. Otra de las conclusiones es que el vínculo entre el liderazgo de la gerencia y el clima organizacional de los empleados es en resumen positivo, llegándose a concluir finalmente que mejor clima organizacional se da cuando existe un alto nivel de liderazgo en la institución.

Perilla y Gómez (2017), al realizar su trabajo denominado “relación del estilo de liderazgo con la salud y el bienestar de los trabajadores”

Este trabajo examina la vinculación que hay entre liderazgo transformacional e indicadores de bienestar y malestar de los trabajadores en naciones en vías de desarrollo, así como también de la valoración de la confianza en los trabajadores líderes. Los datos que dio la investigación confirman que hay una vinculación directa entre ambas variables; no obstante, a ello, se puede ver que el liderazgo transformacional sobre el bienestar de salud de los empleados no vela por el buen estado psicológico de los trabajadores. Estos datos finales nos dicen que debe haber una profunda revisión de los significados de los conceptos y definiciones de bienestar afectivo y psicológico y disimilitud entre ellos.

La investigación fue tomada para examinar la vinculación entre el liderazgo y el bienestar del empleado que es una situación importante para que se desarrolle productividad en el trabajo como parte de una situación de relación horizontal entre las personas que conviven en sus espacios laborales y que se deben respeto y camaradería entre ellas.

Danet, García y March (2016), investigaron sobre el Liderazgo en las organizaciones sanitarias. El fin de ese trabajo tuvo como objetivo como inició a estudiarse liderazgo transformacional, sus estilos y modelos de estudio, así como también la forma en cómo se aplica y se viene desarrollando en el rubro de la salud. El trabajo comenzó a realizarse en el año 2013 con la valoración de la bibliografía, en diversos sitios web sobre temas científicos. Se concluye en ese trabajo que tiene que indagarse más sobre estrategias de liderazgo y gestión en el rubro sanitario, para llevarlo a la práctica más a menudo en los diversos estados.

Rubio (2017) publicó el estudio sobre el Clima Organizacional de los profesionales de la salud de un centro de salud de la policía nacional del Perú en el distrito de Rímac y su conexión con la Autopercepción de Liderazgo.

El estudio básico concluyó que el clima organizacional de esa institución era moderado, pero que hay una relación positiva entre el clima organizacional y la autopercepción del liderazgo en esos profesionales de la salud. En resumen, es positiva el vínculo entre las dos variables.

Cárdenas, Tovar, Milena y García (2017). En su investigación sobre liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para un hospital universitario.

Se puede notar que el líder transformacional tiene un modelo siempre descriptivo, Se evidenció que el abordaje de las características del líder transformacional en la literatura consultada es principalmente descriptivo. Un líder transformacional tiene siempre que ser un líder que sus acciones sean valoradas y debe hacerse reconocer como tal, con su perfil siempre se llegará al objetivo que alguna entidad se ponga como objetivo.

En la investigación se analizó que el personal de enfermería debe de desarrollar competencias de liderazgo transformacional y esto se asume como vital cuando se trabaja en equipo mucho más si es en un hospital universitario donde se practica un trabajo a favor de los pacientes que requiere que los profesionales se unan en un solo objetivo.

Baldeón y Córdor (2019), investigaron sobre Efecto de los estilos de liderazgo de enfermería en la satisfacción de pacientes y de los trabajadores.

Este estudio concluyó que, en la carrera profesional de enfermería, el liderazgo ayuda a una mejor organización de los trabajadores, satisfacción de pacientes y de los mismos empleados de la institución.

Así también la investigación considera que el estilo de liderazgo que desarrolle las trabajadoras de enfermería servirá para que el paciente se sienta satisfecho en su estadía en el hospital esto más que tratar su enfermedad significa que no solo la parte biológica es crucial sino también lo psicológico y emocional.

Teorías que sustentarán el Clima Organizacional

Según el autor Brunet, las escuelas más importantes que son importantes para el tema son las de Gestalt y la escuela denominada "funcionalista" (Edel, García, & Casiano, 2007).

Unas de las primeras teorías sería la de GESTALT, que le pone más importancia a la totalidad que a "las partes", lo que nos quiere decir que es mucho más importante la unión de la organización, que esfuerzos individuales sin organización. Dos principios que son los más importantes nos ofrece esta teoría:

a) Aceptar el orden de las situaciones así como están en el ambiente.

- b) Unir los pensamientos y formar una unidad que ofrezca más efectividad para realizar las acciones.

Esta teoría básicamente nos dice que las personas ven al mundo y a su entorno y su comportamiento está supeditado a lo que ellos perciben y como ven que se comportan los demás sujetos que los rodean. (Edel et al., 2007).

“Para la corriente “funcionalista” el comportamiento de las personas y su pensamiento va a estar supeditado del medio ambiente y social en el que se encuentra rodeado y las diferencias que va a tener y poder ver con los demás sujetos van a crear una afinidad o en todo caso rechazo a ese medio ambiente donde se encuentra. (Miranda, 2017)

“Tiene que mencionarse que la corriente gestalista nos dice que la persona puede amoldarse a su medio ambiente y social ya que no le queda más salida, por otro lado, los funcionalistas se acoplan a su medio ambiente, pero aportando para que este también se acople a sus necesidades y exigencias, ayuda a que ambas partes de “entiendan”. (Miranda, 2017)

El clima organizacional es definido como una combinación de percepciones y de sensaciones de percepción por parte de un individuo, que en una institución un trabajador llega a tener sentir en su centro de labores. Los trabajadores en conjunto tienen sus “percepciones”, y juntas esas percepciones van a formar el clima de la entidad a la que pertenecen, y con la ayuda de estas se establecerá las necesidades para mejorar el clima organizacional. (Bernal, Pedraza, & Sánchez, 2015)

El área de calidad del MINSA dice que el “clima organizacional” es un conjunto de percepciones que se van formando las personas que laboran en una institución, sentimientos que comparten entre los compañeros de trabajo y que va a generar vínculos buenos y malos dependiente de esa sensación de bienestar o de malestar que puedan percibir en el centro laboral.. (Ministerio de Salud, 2009)

Mencionando trabajos de investigación sobre el tema “clima organizacional” que se han redactado en el país de Colombia por el autor Pinilla en el año 2010, se puede visualizar que la comunicación entre el personal trabajador y los directivos será mucho mejor si es que esta comunicación es directa, si la comunicación es

horizontal, si es que los directivos de una institución comparten con los trabajadores, crean ambiente de confianza, participan con los empleados, fomentando el logro de los objetivos de la empresa de una forma respetuosa y valorando el trabajo que realiza el personal de una forma equitativa.

También en la ciudad de Lima, el autor Villalobos (Villalobos, 2017), realizó su trabajo sobre el liderazgo y la manera de gestionar administrativamente al personal del Hospital Sergio Bernales- en la ciudad de Lima, 2015”, dicho estudio de investigación mantuvo como fin el de determinar qué vinculación hay entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales– en la ciudad de Lima, 2015; la población estuvo constituida por 173 trabajadores del área administrativa de ese nosocomio. EL trabajo fue de carácter básica, nivel descriptivo; presenta un diseño no experimental de tipo transversal–correlacional, el instrumento aplicado en los trabajadores fue el cuestionario para ambas variables. Los datos finales arrojados fueron que hay una significativa muestra de Liderazgo y que tiene relación significativa con la gestión de la administración según los trabajadores del área administrativa del Hospital Sergio Bernales– ciudad de Lima.

Esta investigación fue considerada por la importancia de analizar al clima con el liderazgo a nivel del sector salud y es por ello que se deben plantear acciones inmediatas para que se mejoren los climas organizacionales que muchas veces están en crisis debido a factores como el estrés, sobrecarga de pacientes, entre otros factores que desfavorecen a los pacientes.

Clima Organizacional

La jefatura de Calidad del MINSa define que es el Clima Organizacional: “El C.O. es un conjunto de sensaciones que las personas que trabajan en una institución sienten, captan, y que les genera cierta satisfacción o incomodidad en según las condiciones en las que desempeñen sus labores.”. (Ministerio de Salud, 2012)

Más detalladamente, son una conglomeración de sensaciones e impresiones que tienen los empleados de una entidad respecto al medio en donde laboran, respecto a las condiciones de trabajo según la infraestructura de la institución, según la vinculación y relación que tienen entre los trabajadores. Las investigaciones y

trabajos realizados sobre el Clima Organizacional han dado más datos e información respecto al tema, que ayudan a crear nuevas formas y métodos para implementar mejoras en los centros de labores para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados. (Ministerio de Salud, 2012)

Un buen clima o un mal clima organizacional, conllevará a que hayan actitudes buenas o malas en los empleados de una institución; un buen C.O., sería que haya una producción alta, no exista cambio de personal , alto nivel de satisfacción, metas cumplidas, entre otras; y un mal C.O. sería alta tasa de rotación de trabajadores, poca producción, falta de tecnología en el centro de labores, empelados que no se adaptan al trabajo, entre otros. (Ministerio de Salud, 2012).

Dimensiones del clima organizacional

Se puede decir que son las cualidades de una institución las cuales son analizadas y ese análisis será el resultado de y la impresión de un Clima Organizacional, normalmente son 11 características que pueden ser evaluadas y son las siguientes: (Ministerio de Salud, 2012):

La Comunicación: “Consiste en los medios de comunicación dentro de una institución laboral para que el empleado sea escuchado o se comunique con sus superiores e inferiores en rango.” (Ministerio de Salud, 2012).

Conflicto y cooperación: “Consiste en el grado en que los empelados colaboran y trabajan entre sí, como se apoyan y como trabajan en equipo.” (Ministerio de Salud, 2012).

El Nivel de Confort: “Consiste en el Nivel de comodidad en el que trabajan los empleados, esto los da la institución a través de las mejoras que hacen sus jefes y dirigentes.” (Ministerio de Salud, 2012).

La Estructura: “Consiste en la organización que tienen las diversas áreas de una institución y como se enlazan y unen; una entidad bien estructurada quiere decir que no tiene burocracia, no hay trabas de comunicación entre áreas, no se limitan para trabajar libres y a gusto , apoyándose y no impidiendo la fluidez del trabajo y la producción entre las diversas áreas y sectores de una institución.” (Ministerio de Salud, 2012).

La Identidad: “Consiste en la percepción que tienen los empleados de gusto o disgusto de pertenecer a su institución; un trabajador que se siente a gusto de su entidad quiere decir que se identifica con la misma, está contento y es feliz trabajando allí.” (Ministerio de Salud, 2012).

Innovación: “Consiste en que la institución quiera cambiar lo antiguo por lo moderno, se modernice, haga que sus trabajadores crezcan y se capaciten para mejorar a toda la institución” (Ministerio de Salud, 2012).

Liderazgo: “Es el dominio y peso que pueden llegar a tener los dirigentes sobre sus subordinados, este debe ser siempre positivo, a un líder se le debe de ver como un apoyo y ejemplo a seguir, no como alguien negativo, una persona con valores que es un apoyo para los subordinados , no un estorbo o mala influencia.” (Ministerio de Salud, 2012).

Motivación: “Consiste en el ambiente de una empresa que va a motivar más o menos a que un empelados trabaje de una buena forma, feliz y contento. Dentro de su institución” (Ministerio de Salud, 2012).

Recompensa: “consiste en que una institución premie a sus trabajadores con reconocimientos, premios y de esa forma motive a que trabajen contentos, aumenten su producción ya que se verán bien valorados, eso hará que aumenten si nivel de satisfacción y baje el estrés laboral que pueden tener” (Ministerio de Salud, 2012).

Remuneración: “cómo es que se sustenta el pago de los empleados, debe ser directamente proporcional a su desempeño y producción”

Toma de decisiones: “Consiste en como accionan los dirigentes de una institución evaluando situaciones, lo que conllevan a decidir sobre el rumbo de una organización, como llegar a las metas, que mejoras realizar entre otros aspectos”

Cultura de la Organización:

“Una organización con cultura organizacional es una institución productiva, eficiente, cuando los elementos que conforman esa institución funcionan y se conectan de una forma tal que todo puede llevarse armoniosamente, debe haber

compromiso y predisposición para trabajar de una forma correcta y efectiva”. (Monteza, 2012)

“En esta variable se estudian tres dimensiones: identidad, conflicto - cooperación y motivación” (Monteza, 2012).

Los beneficios de medir del Clima Organizacional según Monteza (2012), es que nos permitirá obtener una información de confiabilidad y validada acerca de cómo funciona la institución, así también permitirá obtener valores promedio del clima organizacional en las diferentes áreas o servicios. Permitirá establecer el Benchmarking interno, a fin de aprovechar el desarrollo de unas mejores prácticas empresariales. Por otro lado, permite monitorear resultado de la aplicación de medidas innovadoras para la mejora del clima organizacional, evaluando el avance en distintos momentos, algo que resulta de suma importancia cuando se buscan cambios en los procesos organizacionales.

En adición, puede permitir conocer los elementos satisfactorios, así como los que generen insatisfacción en los trabajadores.

Reconocer las debilidades y también sus fortalezas de las distintas áreas “organizacionales.

Establecer acciones para mejorar.

Comparar los defectos y virtudes que se tiene como organización con otras y así poder realizar el Benchmarking

Crear objetivos para la comunicación y también para la participación de sus miembros.

El clima organizacional en salud, en el Modelo de Segredo, Reyes y Arredondo (Citado en Miranda, 2017) postula nueve dimensiones, las cuales guardan relación con la institución: la Estructura, está relacionada con el cumplimiento de reglas, procedimientos, trámites y demás cargos jerárquicos y regulaciones; la Responsabilidad, relacionada con la autonomía frente a la toma de decisiones y su percepción. La recompensa, relacionada directamente con el estímulo de la institución hacia sus colaboradores por el trabajo bien realizado.

El Riesgo significa esa sensación que tiene los individuos respecto a los obstáculos y desafíos que significa hacer sus actividades cotidianas.

La Calidez pone énfasis en la buena relación que puede haber entre los directivos de una institución y los trabajadores de la misma

El Apoyo va a medir el grado de ayuda entre los dirigentes de una entidad y los trabajadores de la misma, para poder afrontar los problemas que se puedan dar a lo largo de la relación laboral.

Las Normas se refieren a lo importante y necesario que es afrontar los objetivos y leyes para desarrollar el trabajo conjunto.

El Conflicto es el nivel de tolerancia con el que los dirigentes de una institución y sus trabajadores afrontan y aceptan las opiniones de sus adyacentes, así sean opiniones que no compartan.

La Identidad es la sensación de “pertenencia” que tiene un trabajador de una determinada institución hacia la misma. (Miranda, 2017).

Teorías de Liderazgo

Para ser un buen líder, debe de tenerse ciertas características y cualidades, lo que ayudara al líder a conseguir las metas propuestas en una determinada institución, es por ello que la recurrente se guio de las siguientes (Cruzado, 2016):

La Teoría de los Rasgos: Cornejo (2002), esta teoría se basa en encontrar a una persona que cumpla con una serie de cualidades y/o caracteres que conjugan el físico de la persona, la personalidad y mentalidad del individuo, sus roles sociales e intelecto, lo que conllevará a encontrar a una persona líder. Esta teoría tiene cinco cualidades: 1. Energía y ambición 2. Necesidad por liderar al grupo 3. Integridad moral y honradez 4. Autoestima y confianza 5. Sapiencia avanzada y capacitación para ocupar el puesto.

Esta teoría nos dice que si se haya una persona con esas cualidades entonces se encontró a un líder propiamente dicho. No obstante, a ello, para encontrar a un verdadero líder también debe de tomarse en cuenta la calidad y características de

las personas que lo siguen, y sus conductas ya que si hay fallas en ella no sería un buen ejemplo de líder.

Teoría del comportamiento: Ya que la teoría anterior aún tenía fallas, es por eso que se crea esta nueva teoría. Analiza si es que el comportamiento de las personas y conductas afectan o no la capacidad de liderazgo de un individuo. En la Universidad Estatal, un grupo de investigadores analizaron 02 elementos: 1. La estructura de inicio, que trata sobre como un líder puede hacer para que sus trabajadores a su cargo lleguen a cumplir con las metas otorgadas de la forma más eficiente. 2. La consideración, es la manera en la cual la persona a cargo (líder) crea vinculaciones con sus subordinados para crear un ambiente idóneo de trabajo, en donde se puede respetar las ideas y se les da facultad a los trabajadores para expresarse libremente. (Cruzado, 2016).

Según esos teoremas las personas líderes que tienen actitudes para la “consideración” y la “estructura inicial”, son personas que siempre logran obtener todos sus objetivos trazados y los de sus equipos a cargo.

Otro estudio que se hizo en la Universidad del estado de Michigan en el año de 1961, se pudo ver y establecer otras dimensiones del comportamiento de un líder (Carpio, 2018):

Liderazgo direccionado a los trabajadores, cuyos principales rasgos son el de desarrollar un comportamiento con mucho interés respecto a la vinculación con los empleados, capaz de aceptar las demandas y necesidades de esos.

Liderazgo direccionado a la producción, en la cual el comportamiento que desarrolla el líder le da mucha más importancia a la producción y a la manera de supervisar el trabajo que realizan sus empleados, tomando el lema “los empleados solo son un medio para llegar a la meta”.

En esta investigación previa dio como resultado que el líder el cual sus conductas estaban direccionadas y alineadas con el empleado son más efectivos ya que eso crea un sentimiento de satisfacción en sus subordinados, generando bienestar laboral y por ende mayor producción.

Teoría de la contingencia:

El autor Fiedler F., en la década de los 60', nos dio un estudio en donde el propone que las entidades más competentes son aquellas en donde el nexo entre el subalterno y el líder es más fuerte. EL autor desarrolló su trabajo mediante un cuestionario denominado "Cuestionario del colega menos preferido (CMP). Ese cuestionario tiene por objetivo tabular si las partes se concentraban en crear relaciones laborales o cumplir con las metas designadas. Mediante este cuestionario se determinó que las personas que evalúan a sus colegas con menos afinidades sociales con una puntuación elevada quieren decir que esa persona está más orientada a las relaciones, mientras tanto si el evaluador no ve a su compañero que evalúa con afinidad el evaluador está más dirigido a la productividad.

Teoría del intercambio líder-miembro:

Teoría creada por Graen, G, en el año de 1972, cuyo estudio nos dice que con el paso del tiempo los líderes van creando afinidad con su grupo de subalternos. Este estudio tiene 02 grupos, los cuales son: La agrupación "in", que sería la agrupación de subalternos con mayor afinidad para el líder, y con los que tiene mayor vinculo social hasta se podría decir que les otorga mayores beneficios; luego está la agrupación "out" con los que el líder tiene menor aprecio y menos afinidad.

Teoría situacional de Hersey y Blanchard

Teoría que se llama también "teoría de liderazgo situacional" creada en la década de los 70'. Nos dice que un buen líder se forja según el trabajo que realicen sus subalternos, si es que logra tener una vinculación buena con ellos, el líder triunfara en sus tareas, si no, fracasará.

Esta teoría emplea las dos dimensiones que creó Fiedler o sea "comportamientos orientados a la tarea" y "las relaciones", Hersey y su colega 04 características de un líder las cuales son buen hablador, buen vendedor, participativo y delegar funciones adecuado. Por otro lado, proponen que debe haber 04 etapas en donde se debe capacitar y preparar a los trabajadores a cargo las cuales son: A. no están preparados, y deben de ser preparados para asumir funciones. B. no están preparados, pero están prestos a y predispuestos a recibir órdenes. C. Están preparados, pero no están prestos a recibir órdenes, no desean ayudar al líder. D.

están preparados, son capaces y desean seguir ordenes de su líder (en esta etapa los líderes tienen fácil su trabajo) (Danet, García Romera, & March Cerdà, 2016).

Teoría de la atribución del liderazgo: Teoría que nos dice que los individuos tratan de entender la relación de causa y efecto, o sea cuando algo pasa, el sujeto quiere entender el porqué de ese acontecimiento. Hablando de líderes, el liderazgo es una cualidad que las personas piensan de otras personas. Por lo tanto, quiere decir que las personas piensan que hay ciertas cualidades de los líderes que tienen como lo son buen desenvolvimiento oral, inteligencia superior, sociabilidad, etc.

Normalmente siempre la culpa del éxito o fracaso de una entidad la tiene el líder, si la entidad tiene éxito es por culpa del líder, si fracasa de igual forma. No obstante, a ello, un buen líder es aquel que toma medidas drásticas para solucionar sus problemas, y un líder perfecto es el que toma las riendas de una institución fracasada pero que hace que obtenga buenos resultados a partir de la toma del mando.

Teoría del liderazgo carismático: El paradigma vendría a ser un análisis más profundo de la teoría de la atribución. Nos dice que los subordinados crean en su mente un concepto sobre el líder y ese concepto puede llegar a ser muy bueno, inclusive darle un concepto heroico a su líder. Muchas cualidades se les da a los líderes, entre ellas las más importantes son 1. Autoestima y confianza alta 2. Creer en sí mismos 3. Manejo dominante de las diversas situaciones.

Los autores Kanungo y Conger de la Universidad Mc Gill dicen que un "líder carismático" tiene: 1. En mente una meta clara. 2. Comprometerse para llegar a ese objetivo 3. No tener una personalidad común, debe ser extraordinario 4. Tienen elevada autoestima y confianza, seguridad. Una persona con esos rasgos tiene más probabilidades de influir en sus subordinados, son los que más motivan a las personas.

En sí, la teoría del liderazgo es bastante extensa, aun se debe ahondar más en descubrir más formas y características de ese tema; muchos investigadores aun vienen haciendo estudios y nuevos modelos para distinguir al liderazgo, no obstante, a ello la teoría de "liderazgo transformacional" es la más estudiada y con

más aciertos entre todas las demás, esa teoría busca crear moralidad en las personas y su crecimiento personal como buenas personas. (Carpio, 2018).

Estilos de liderazgo

No todas las personas son iguales, por ello si alguien desea convertirse en líder, deben encontrar su estilo adecuado, así trabaje y pule sus habilidades de la mejor forma, ya que de eso depende el trabajo y el rendimiento de sus subordinados. Todos los estilos son diferentes y complementa las habilidades innatas de las personas que ya tienen características de líder.

Estilo Autoritario o Coercitivo, este tipo de “líder”, tiene un temperamento fuerte, se frustra rápido, exige en lugar de pedir las cosas, solo da indicaciones, no pide consejos. En si este tipo de líder no direcciona, ordena y manda, normalmente no se lleva bien con los subordinados. Este tipo de líder no es el indicado para una institución, no se lleva bien con los demás trabajadores, siempre pone trabas al trabajo de los demás, y cree que le ponen trabas a su trabajo; este tipo de líder no genera confianza y desmotiva a los empleados a su cargo. Solo es bueno este tipo de líder en caso de que en la entidad haya mucho trabajador rebelde, que necesite voz de autoridad fuerte, para que puedan ponerse a regla de los objetivos de la institución.

Líder Democrático, son el tipo de personas que toma en consideración la voz y voto de todo el grupo en general, solo se considera el dirigente de toda la operación conformada por un grupo de personas en busca de las metas de la institución.

Las características de este tipo de líderes son: personas que les gusta consensuar, son humildes, toman en consideración la opinión de los demás, alienta a seguir adelante a sus subordinados, apoyan en sus problemas a sus subalternos, no hostiga a sus trabajadores, los apoyo constantemente en problemas internos y externos, cree que un ambiente tranquilo de trabajo es mejor para los objetivos; es por ello que este estilo se considera de que el grupo es lo más importante, no solo una sola persona.

Líder Concesivo-liberal o laissez-faire, este estilo dice que la persona líder delega sus propias funciones al grupo que dirige, confía en que el personal a su cargo está plenamente capacitado para que trabajen con esa libertad. Puede decirse de que este tipo de personas no está totalmente comprometido con las metas, su trabajo es un poco más ligero y desinteresado, siempre tiene un carácter tranquilo, pasivo, no ayuda a la motivación de su grupo, nunca tiene problemas con sus subalternos.

Estos estilos antes mencionados son los que normalmente usan los líderes de las entidades, habiendo ligeras variaciones según la personalidad y coyuntura en la que se encuentran.

El enfoque transformacional es uno de los enfoques de liderazgo más complejos y más estudiados, Bass (citado en Cruzado, 2016), creó su teoría de “liderazgo transformacional” guiándose de los estudios previos que realizó House y Burns. (Cruzado, 2016).

Las cualidades más comunes que tiene un líder que emplea este enfoque serían: tiene una decisión sólida, autoestima elevada, creen en sus ideas y denotan poder. Puede considerarse de que el liderazgo transformacional es un mejoramiento del enfoque “carismático”, debido a que el líder que emplea este tipo de comportamiento se convierten en ejemplos de sus subalternos, son éticos, sus subordinados normalmente los imitan, generan admiración en ellos, son moralmente correctos y muy éticos en sus decisiones y acciones, crean un ambiente bueno de trabajo, tranquilo, innovan, apoyan a sus trabajadores, inspiran confianza, felicitan a sus empleados que aportan. En este enfoque los líderes son una guía para sus trabajadores, no critican los errores, solo motivan a cambiar y mejorar. (Cruzado, 2016).

El líder que usa el enfoque “transformacional”, también tiene la habilidad para ver el futuro de la empresa, intuyen, inspiran respeto y respetan a los demás, son moralmente correctos, genera una vinculación sus empleados, crean un ambiente de respeto en toda la institución, los empodera. (Barra, 2017).

El liderazgo, al igual que el empoderamiento, son palabras que se usan mucho en el ámbito de las instituciones o empresas, estos términos motivan a los trabajadores. (Danet, García Romera, & March Cerdà, 2016).

El Liderazgo Transformacional da la ventaja a la persona que lo aplica, a que tenga fluidez para comunicarse con sus subalternos y juntos puedan solucionar los problemas de la institución (Bustamante & Delgado, 2014).

Para concluir, el liderazgo transformacional combina la disciplina, valores, ética y moral, y visión al futuro, combinadas estas cualidades con el trato especial al recurso más importante de las instituciones, o sea los trabajadores, hacen que haya futuro prometedor es esa organización.

Las dimensiones del liderazgo transformacional

Estimulación intelectual

En esta etapa, el líder debe crear una actitud de pensadores en sus trabajadores, realizando esto, el grupo crean nuevas ideas y planes para beneficio de las instituciones en donde laboran.

Motivación inspiradora.

En esta dimensión, la persona que lidera motiva a los demás, inspira a sus subalternos, para que logren sus las metas y planes de las instituciones, dan visión más clara de los problemas y ayudan a resolverlos en conjunto.

Influencia Idealizada

En esta dimensión el líder inspira a los demás trabajadores mediante el carisma que emana, así hace que los subalternos tengan una idea de que es un buen ejemplo a seguir.

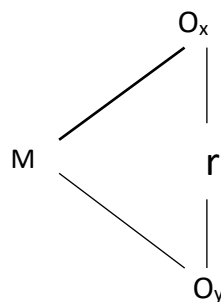
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación no experimental, descriptiva de diseño correlacional causal, tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular.

Fue no experimental, transversal o transeccional, pues describió variables y analizó su incidencia e interrelación en un solo momento, en un tiempo único. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154). **Fue correlacional causal**, pues se buscó hallar la relación entre las variables liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021.

Esquema:



Dónde:

M : Trabajadores del Puesto de salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021

Ox : Liderazgo

Oy : Clima Organizacional

r : Relación de las variables de estudio

3.2 Variables y operacionalización.

Variable1: Liderazgo

Definición conceptual

Fischman, afirma que es un proceso por el cual una persona determina un objetivo que deberán lograr otras personas y las motiva a perseguir la concreción de ese

objetivo con eficacia y compromiso pleno. Es posible ejercer el liderazgo sin autoridad, pero tener autoridad no siempre implica ejercer el liderazgo (Fishman, 2005)

De acuerdo con Bass (1985, citado por Perilla-Toro y Gómez-Ortiz, 2017, p. 95) Es un proceso de influencia a través del cual los líderes incentivan en los seguidores una nueva forma de verse tanto a ellos mismos como a los retos y oportunidades de su entorno. El líder transformacional cambia una motivación regular hasta llevarla al compromiso, elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

Definición operacional

Según Bass y Avolio la variable: Liderazgo presenta las dimensiones: Motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individual, la cual será medida a través de su instrumento estructurado de 40 ítems. (Flórez, 1992).

Variable 2: Clima Organizacional

Definición conceptual

“Según Litwin y Stringer, señalan que el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. Se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da. En este sentido, el clima organizacional se origina producto de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales” (Rodríguez et al., 2013). “Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización” (Rodríguez et al., 2013).

Definición operacional

La variable fue evaluada con la encuesta de clima organizacional (EDCO) de Ministerio de Salud, un cuestionario construido por el Comité Técnico de Clima

Organizacional que consta de 55 enunciados y 11 indicadores. La categorización es:

No saludable: Menos de 56

Por Mejorar: 56 a 84

Saludable: Más de 84.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

La población se conformó por los 12 trabajadores del Puesto de salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021.

Recursos Humanos con el que cuenta el Puesto de Salud Samana Cruz Cajamarca, 2021.

CARGO	CANTIDAD
Enfermera	4
Obstetra	3
Técnicos en enfermería	3
Personal de seguridad	1
Personal de limpieza	1
TOTAL	12

Fuente: Puesto de Salud Samana Cruz

Muestra, estuvo conformada por los 12 trabajadores que laboran en Puesto de Salud Samana Cruz Cajamarca, 2021, por tanto, esta se consideran una muestra censal o poblacional.

Criterios de inclusión:

Personal profesional y no profesional CAS y Nombrado que trabajen en el Puesto de Salud Samana Cruz Cajamarca que acepten participar del presente estudio, firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal profesional y no profesional que trabajan en el Puesto de Salud Samana Cruz Cajamarca que rechacen participar en el estudio.
- Personal profesional y no profesional que trabajan en el Puesto de Salud Samana Cruz Cajamarca que por necesidad de servicio se encuentre laborando en esta red.
- Personal que trabajan en el Puesto de Salud Samana Cruz Cajamarca que se encuentre de vacaciones.

Muestreo.

El tipo de muestreo utilizado no probabilístico fue un muestreo a discreción.

Unidad de análisis.

Conformado por todo el recurso humano con el que cuenta el Puesto de Salud Samana Cruz Cajamarca, 2021.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.

En el presente estudio se hizo necesario la aplicación de las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

Ficha Textuales: En este trabajo se usó una transcripción original de todos los contenidos, referentes a la bibliografía y a la fuente de donde fue extraída la información (Sánchez & Reyes, 2006).

Fichas Bibliográficas: Se usó información acerca de las fuentes que se utilizaron y consultaron y quien nos darán el soporte respectivo científico para nuestro trabajo de tesis. (Sánchez & Reyes, 2006). De Campo: Cuestionario: "El instrumento fue constituido por un grupo de preguntas que fueron postuladas de forma escrita para que sean leídas por los usuarios de consulta externa y para que ellos no den su opinión al respecto (Sánchez & Reyes, 2006).

Instrumentos.

a. Liderazgo

El instrumento a utilizar fue el Cuestionario de Bernard Bass que permite medir el liderazgo en relación a una escala y determinar si existe un liderazgo transformacional por parte de ellos, la autora es Bass y Avolio (1990). Para la baremización o estaminos se consideraron las puntuaciones típicas transformadas a escalas, las que se presentan en la tabla 3.

Baremo de la Escala para medir la variable Liderazgo

Nivel	General	Motivación Inspiracional	Influencia Idealizada o Carisma	Estimulación Intelectual	Consideración Individual
Bueno	94 – 120	24 – 30	24 – 30	24 – 30	24 – 30
Regular	67 – 93	17 – 23	17 – 23	17 – 23	17 – 23
Malo	40 – 66	10 – 16	10 – 16	10 – 16	10 – 16

Fuente: Elaboración propia

b. Clima Organizacional.

El instrumento fue elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional del MINSA quienes, junto a un grupo de expertos técnicos de diferentes organizaciones de salud, construyeron teniendo en consideración la escala de Rensis Likert. Del mismo modo el instrumento fue validado por juicio de expertos en función a la claridad de sus enunciados. La validación estadística fue de 0.93 según el Alfa de Cronbach lo que refleja que se trata de un instrumento confiable, es decir, su uso permitirá obtener resultados similares. (Ministerio de Salud, 2009)

“Este simple cuestionario tiene como finalidad reconocer las percepciones de cada individuo de la institución, referente al Clima Organizacional” (Ministerio de Salud, 2009).

Validación de los instrumentos.

Para poder validar la veracidad de los instrumentos, la información se le entregó a un grupo de profesionales expertos en la materia quienes fueron los que analizaron

y validaron los datos. La valoración por los expertos consiste en reconocer la relevancia de la información, en su veracidad, y su suficiencia de todos los ítems.

Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que presentaron ítems con opciones politómicas, fueron evaluados a través del coeficiente alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario, a través del software estadístico Spss versión 27, siendo 0.928 para el Cuestionario Liderazgo y 0.901 para el Cuestionario que evalúa el Clima Organizacional.

3.5 Procedimientos

El diagnóstico del problema partió aplicando los dos cuestionarios diagnósticos dirigido a los trabajadores del Puesto de Salud Samana Cruz, Cajamarca, a fin de evaluar la relación entre ambas variables. Ambos cuestionarios son instrumentos confiables y válidos.

3.6 Métodos de análisis de datos:

Los datos del cuestionario fueron ordenados para posteriormente realizar el conteo respectivo de cada una de las respuestas obtenidas, luego se procedió a obtener los resultados. Estos resultados fueron presentados en figuras y tablas simples y de doble entrada de frecuencia con sus respectivos porcentajes de acuerdo al manual de estilo APA.

3.7 Aspectos éticos

Confidencialidad. En la presente investigación, se mantuvo la confidencialidad de la protección de la identidad de los informantes que son los trabajadores.

Veracidad: demostrada en la autenticidad de los resultados y de todos los datos recogidos desde la fuente, garantizando ampliamente la investigación. Los datos se procesaron adecuadamente sin adulteración alguna ni plagio de ningún tipo, manteniendo el anonimato de la participación de los trabajadores, evitando atentar de forma dañina a las personas o a la propia organización colaboradora.

Asimismo, el marco teórico se ha recolectado de forma veraz citando adecuadamente las fuentes, referenciándolas en todo momento

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados

Tabla 1

Liderazgo y clima organizacional del Puesto de Salud Samana Cruz

		Liderazgo							
		Tendencia baja		Promedio		Tendencia alta		Total	
Clima organizacional		N	%	N	%	N	%	N	%
		No saludable	2	16,7	1	8,3	0	0,0	3
	Por mejorar	1	8,3	3	25,0	1	8,3	5	41,7
	Saludable	0	0,0	2	16,7	2	16,7	4	33,3
Total		3	25,0	6	50,0	3	25,0	12	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del puesto de salud Samana Cruz

Se observa en la tabla y grafico 1 los hallazgos con respecto al clima organizacional y el liderazgo, se tiene que el 16,7% del personal indica que el clima organizacional no es saludable, y a la vez presenta una tendencia baja de liderazgo. Mientras que el 25,0% del personal indica que el clima organizacional esta por mejorar y muestran una tendencia promedio de liderazgo. Además, 16,7% del personal indica que el clima organizacional es saludable y a la vez presenta una tendencia alta de liderazgo.

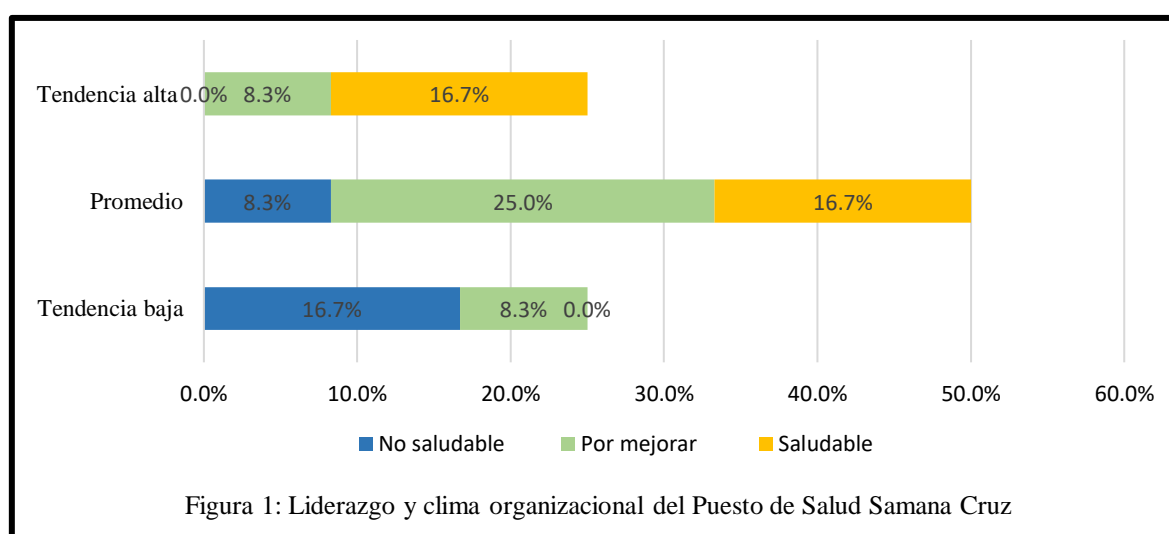


Tabla 2

Identificación del nivel de liderazgo ejercido en el Puesto de salud de Semana Cruz

		N	%
Nivel de liderazgo	Tendencia baja	3	25,0
	Promedio	6	50,0
	Tendencia alta	3	25,0
TOTAL		12	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del puesto de salud Samana Cruz

En la tabla y gráfico 2 se identifica el nivel de liderazgo que presenta el personal, 25,0% del personal presenta una tendencia baja de liderazgo; 50,0% del personal presenta una tendencia promedio de liderazgo y 25,0% del personal presenta una tendencia alta de liderazgo.

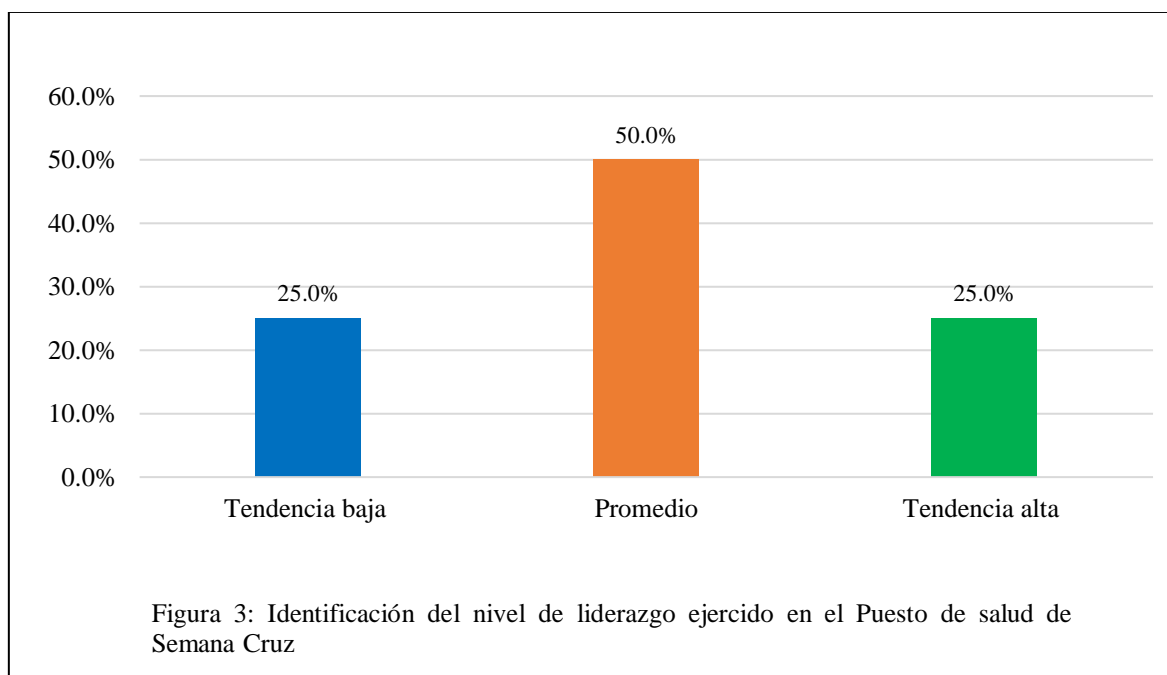


Tabla 3

Identificación del nivel de clima organizacional global ejercido en el Puesto de Salud Samana Cruz

		N	%
Nivel de Clima organizacional	No saludable	3	25,0
	Por mejorar	5	41,7
	Saludable	4	33,3
TOTAL		12	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del puesto de salud Samana Cruz

En la tabla y grafico 3 se identifica el nivel de clima organizacional que se presenta en el Puesto de Salud Samana, 25,0% del personal indica que no es saludable; 41,7% del personal indica que el clima esta por mejorar y 33,3% del personal indica que el clima es saludable.

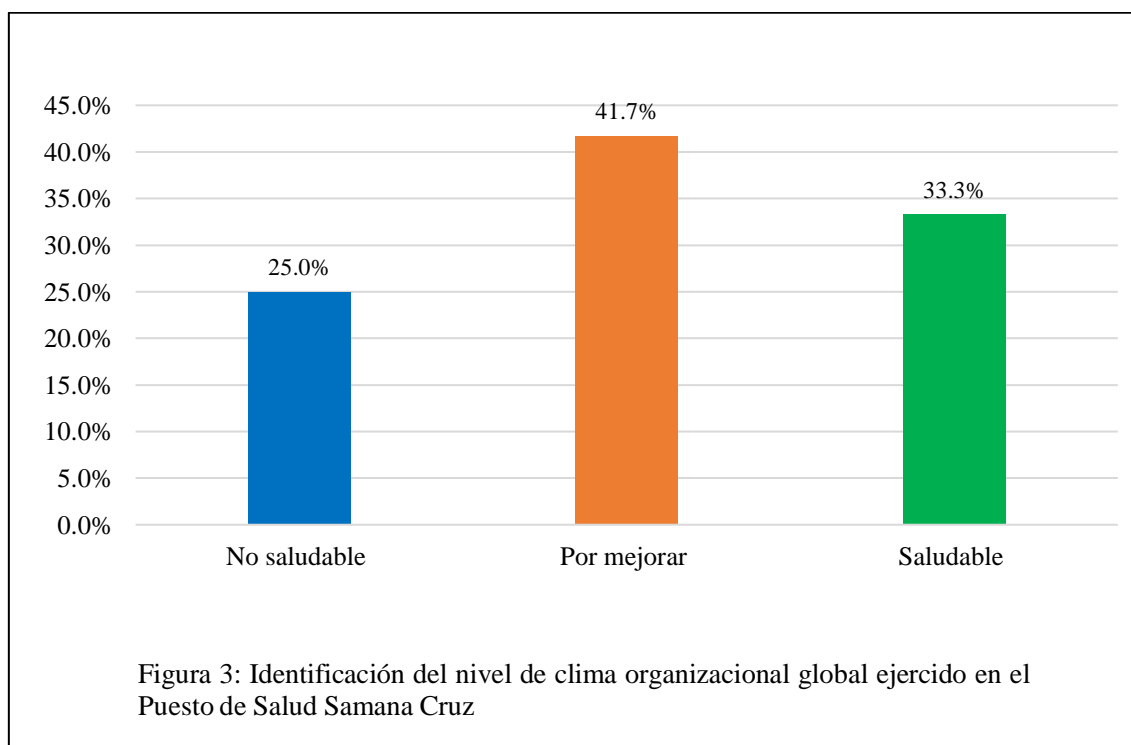


Tabla 4

Descripción de los niveles de clima organizacional en sus dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional de los trabajadores del puesto de salud de samana cruz

	No saludable		Por mejorar		Saludable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Potencial Humano	1	8,3	8	66,7	3	25,0	12	100,0
Diseño organizacional	1	8,3	6	50,0	5	41,7	12	100,0
Cultura organizacional	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del puesto de salud Samana Cruz

En la tabla 4 se describe cada una de las dimensiones del clima organizacional, siendo relevante el nivel por mejorar en cada uno de ellas, es así que, en la dimensión potencial humano se tiene que 66,7% indican que esta por mejorar, seguido del 25,0% indican que es saludable. En la dimensión diseño organizacional se tiene que 50,0% indican que esta por mejorar, seguido del 41,7% que indican un clima saludable. En la dimensión cultura organizacional se tiene que 50,0% indican un clima saludable, seguido del 41,7% que indican un clima por mejorar.

Tabla 5

Diagnóstico del estado actual de los Estilos de liderazgo y su dinámica en el personal de salud del Puesto de Salud Samana Cruz

	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación inspiracional	3	25,0	5	41,7	4	33,3	12	100,0
Influencia Idealizada o Carisma	3	25,0	6	50,0	3	25,0	12	100,0
Estimulación Intelectual	2	16,7	7	58,3	3	25,0	12	100,0
Consideración individual	3	25,0	5	41,7	4	33,3	12	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal del puesto de salud Samana Cruz

En la tabla 5 se diagnostica el estado actual de los Estilos de Liderazgo es así que con respecto a la Motivación inspiracional el 41,7% del personal tiene un liderazgo regular; 33,3% del personal tienen un liderazgo bueno y 25,0% del personal tiene un liderazgo malo.

En el estilo influencia idealizada o carisma el 50,0% del personal tienen un liderazgo regular; 25,0% del personal tiene un liderazgo bueno y 25,0% del personal tiene un liderazgo malo. En el estilo estimulación intelectual el 58,3% del personal tiene un liderazgo regular; 25,0% del personal tienen una tendencia alta y 16,7% del personal tiene un liderazgo malo. En el estilo consideración individual el 41,7% del personal tiene un liderazgo regular; 33,3% del personal tienen un liderazgo bueno y 25,0% del personal tiene un liderazgo malo.

Se considera la hipótesis: Existe relación significativa entre liderazgo y clima organizacional de los trabajadores en el Puesto de Salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021.

Para la contrastación de la hipótesis se considera un nivel de significancia del 5%, así como se aplicará la prueba del Rho de Spearman para medir la relación entre las variables.

Tabla 6

Relación entre liderazgo y clima organizacional del Puesto de Salud Samana Cruz

Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,618*
		Sig (bitateral)	0.032
		N	12

Los resultados muestran un valor de Rho de Spearman igual a 0,618, lo que permite afirmar que existe relación directa y positiva entre las variables, además un nivel de significancia de 0,032 menor a 0,05 por lo que se puede concluir que existe relación significativa entre liderazgo y clima organizacional de los trabajadores del Puesto de Salud Samana Cruz

V. DISCUSIÓN

Los trabajadores de salud son personas que, dadas sus condiciones de trabajo, viven en constante tensión, enfrentando a la muerte cuando tratan a sus pacientes y soportando en muchos casos un ambiente conflictivo con sus propios compañeros de trabajo con quienes tienen mala interacción, por lo que suelen formarse grupos aislados que pueden llegar a enfrentarse por las condiciones de trabajo como los roles, horas extras, entre otros, así como la falta de liderazgo entre los jefes de servicio.

En este marco se realizó el presente estudio cuyo objetivo fue identificar el nivel de liderazgo ejercido en el Puesto de salud de Semana Cruz, cuyos resultados fueron según lo referido en la tabla 2 donde se tiene que el 50,0% del personal percibe un nivel de liderazgo promedio, estos hallazgos son preocupantes debido a que pueden influir en la calidad de servicio que brindan a sus pacientes.

Estos resultados se refutan con la investigación de Castillo y Medina (2019) quienes publicaron un estudio que relaciona el Liderazgo y el clima organizacional en empleados de un centro de salud en una localidad distrital de Huaraz; ellos concluyeron que más de 50% de empleados presentan liderazgo transaccional alto, sin embargo, se recomienda realizar estudios empíricos que refuercen la perspectiva teórica analizada. Así como Danet, García y March quienes en el 2016, investigaron sobre el Liderazgo en las organizaciones sanitarias, quienes concluyeron que si bien existe un nivel de liderazgo medio en las organizaciones de salud, quedó demostrado que debe indagarse más sobre estrategias de liderazgo y gestión en el rubro sanitario para llevarlo a la práctica más a menudo en los diversos estados.

Por otro lado, Cárdenas, Tovar, Milena y García (2017) en su estudio sobre liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para un hospital universitario, concluyó que el abordaje de un líder transformacional es básicamente descriptivo, aunque define las competencias que orientan el perfil del enfermero líder, las cuales pueden ser desarrolladas y potenciadas en la práctica del liderazgo transformacional, dado el valor que tiene en la capacidad de gestión y como se toman las decisiones estratégicas entre otras competencias que permiten traducir

los objetivos en acciones, este estilo de liderazgo puede ser aplicable para el desarrollo de la misión y visión de un hospital universitario.

Sobre el nivel de clima organizacional global del personal de salud del Puesto de Salud Samana Cruz tal como se muestra en la tabla 3 tuvo que el 41,7% del personal indica que el clima esta por mejorar y en más del 25% de los trabajadores el clima organizacional no es saludable estos hallazgos son preocupantes debido a que pueden influir en la calidad de servicio que brindan a sus pacientes.

Según estos resultados el personal de salud del hospital no está satisfechos con el clima organizacional las causas según el análisis de las dimensiones pudiendo ser la falta de liderazgo, la recompensa el confort, los conflictos internos y el grado de motivación como las más saltantes causas de un clima organizacional limitado tal como lo expresan los trabajadores del hospital. Estos resultados se contrastan con los de Juárez (2018) quien en su estudio sobre el clima organizacional en empleados profesionales y técnicos en un nosocomio Mexicano, concluyó con el hallazgo de un clima organizacional con niveles moderados con tendencia a muy altos, siendo los indicadores mejor evaluados los de liderazgo y motivación, que se mostraron muy relacionados con un buen nivel de clima organizacional en la institución, ello debido al alto grado de adaptación de los trabajadores y el y la acertada gestión y liderazgo en la solución de problemas.

Con respecto al objetivo que nos permite conocer la relación existente entre liderazgo y clima organizacional del Puesto de Salud Samana Cruz, los resultados tal como se observa en la tabla 1 el 16,7% del personal indican que el clima organizacional no es saludable, y a la vez presenta una tendencia baja de liderazgo. Mientras que el 25,0% del personal indica que el clima organizacional esta por mejorar y muestran una tendencia promedio de liderazgo, estos hallazgos son preocupantes debido a que un clima organizacional disminuido y que debe ser corregido, con un liderazgo por mejorar, puede influir en un deficiente ambiente de trabajo que repercutiría directamente en la calidad de servicio que brindan a sus pacientes.

Estos resultados se corroboran con la investigación de Salguero y García (2017) quienes realizaron un estudio sobre el nivel de influencia que tiene el liderazgo respecto al clima organizacional en instituciones gubernamentales, donde se pudo concluir que, para lograr un buen clima organizacional de los trabajadores, es importante un buen líder que los oriente y guíe, que los ayude a mejorar sus habilidades motivándolos a conseguir los objetivos personales y de la institución que necesitan.

Así también, Castillo y Medina en el 2019 publicaron un estudio para medir la relación entre el Liderazgo y el clima organizacional en empleados de un centro de salud en una localidad distrital de Huaraz; donde se concluye que el vínculo entre el liderazgo de la gerencia y el clima organizacional de los empleados es en resumen positivo, llegándose a afirmar finalmente que mejor clima organizacional se da cuando existe un alto nivel de liderazgo en la institución.

Los resultados de los objetivos específicos pretenden demostrar el nivel de liderazgo ejercido en nuestro estudio, identificándose que el 50% del nivel de liderazgo ejercido en el Puesto de salud de Semana Cruz, tiene una tendencia promedio. Esto se corrobora con lo manifestado por Castillo y Medina (2019) quienes, tras analizar el liderazgo ejercido en un centro asistencial de salud de Huaraz, pudieron concluir que la mitad de ellos presentan liderazgo transaccional alto y exactamente la otra mitad presentaron el bajo

La Tabla 4 muestra la Descripción de los niveles de clima organizacional en sus dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional de los trabajadores del Puesto de salud de Samana Cruz, encontrándose que la dimensión Potencial Humano se encuentra por mejorar en más del 60% de trabajadores (66.7%) del mismo modo en la dimensión Diseño organizacional en el 50% de los trabajadores por mejorar y en la dimensión cultura organizacional se encuentra como no saludable y por mejorar en el 50% de colaboradores. Es decir que los resultados nos muestran claramente un nivel de clima organizacional con limitaciones en los aspectos de liderazgo, innovación, recompensa, confort, estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional.

La tabla 5 muestra el Diagnóstico del estado actual de los Estilos de liderazgo y su dinámica en el personal de salud del Puesto de Salud Samana Cruz, observándose una marcada tendencia regular en las dimensiones estudiadas de los estilos de liderazgo Motivación inspiracional, Influencia Idealizada o Carisma, Estimulación Intelectual, Consideración individual (41,7%, 50,0%, 58,3%, 41,7%, respectivamente).

Finalmente se contrasta la hipótesis con Rho de Spearman considerando un nivel de significancia del 5%, para medir la relación entre las variables. Los resultados muestran un valor de Rho de Spearman igual a 0,618, lo que nos permite afirmar que existe una relación directa y positiva entre las variables, además muestra un nivel de significancia de 0,032 menor a 0,05 por lo que se puede concluir que existe relación significativa entre liderazgo y clima organizacional de los trabajadores en el Puesto de Salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021. Estos hallazgos se corroboran con el estudio de Castillo y Medina que se menciona líneas arriba quienes también concluyeron que el vínculo entre el liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores es positivo, por tanto, se da un mejor clima organizacional cuando existe un alto nivel de liderazgo en la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Sobre el nivel de liderazgo ejercido en el Puesto de Salud Samana Cruz, se percibe un nivel de liderazgo promedio en el 50% de los trabajadores.
2. Sobre el nivel de clima organizacional global del personal del Puesto de Salud Samana Cruz el 41,7% del personal indica que el clima esta por mejorar y en más del 25% de los trabajadores el clima organizacional no es saludable.
3. Los niveles de clima organizacional de acuerdo a sus dimensiones revelaron que la dimensión Potencial Humano se encuentra por mejorar en más del 60% de trabajadores (66.7%) del mismo modo en la dimensión Diseño organizacional en el 50% de los trabajadores por mejorar y en la dimensión cultura organizacional se encuentra como no saludable y por mejorar en el 50% de los trabajadores del Puesto de salud de Samana Cruz.
4. El diagnóstico del estado actual del liderazgo y su dinámica en el personal de salud del del Puesto de Salud Samana Cruz reveló una tendencia regular en las dimensiones Motivación inspiracional (41,7%), Influencia Idealizada o Carisma (50,0%), Estimulación Intelectual (58,3%), Consideración individual (41,7%).
5. La contrastación de la hipótesis evidenció una relación directa y positiva entre las variables concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo y clima organizacional de los trabajadores en el Puesto de Salud Samana Cruz, Cajamarca, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades del del Puesto de Salud Samana Cruz que se socialicen los resultados sobre los niveles de Liderazgo y clima organizacional y su relación, entre los trabajadores para que se puedan diseñar y ejecutar planes de mejora.
2. Fomentar capacitaciones sobre liderazgo dirigidas al personal que está en cargos ejecutivos, jefaturas y gerencias, a fin de mejorar el clima organizacional.
3. Se recomienda al personal del del Puesto de Salud Samana Cruz, realizar periodos de descanso y solicitar su rotación de un servicio a otro para disminuir la presión dado que existe una relación significativa entre las variables.
4. Se recomienda a las autoridades de la Universidad César Vallejo que se diseñen estudios de segunda especialidad sobre gestión de los recursos humanos clima organizacional y liderazgo para los trabajadores del área de salud.

REFERENCIAS

- Arias, W., & Zegarra, J. (2013). Clima organizacional, síndrome de Burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. *Revista Psicología, Vol 15, No 1, 37-54.*
- Baldeón, M., & Condor, I. (2019). *Efecto de los estilos de liderazgo de enfermería en la satisfacción de pacientes.* Trabajo académico para optar el título de especialista en gestión de servicios de salud y enfermería, Universidad Norbert Wiener, Escuela académico profesional de enfermería, Lima.
- 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.
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.* . Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Bernal, I., Pedraza, N. A., & Sánchez, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales, XXXI(134), 8-19.*
- Bustamante, A., & Delgado, F. (2014). *Nivel de conocimientos sobre liderazgo transformacional en los enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.* Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciadas en Enfermería. , Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud., III(1), 35-49.*
- Cárdenas, L. (2017). Liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para un hospital universitario. *Historia , salud y sanidad., 12(3).*

- Carpio, N. (2018). *Relación del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Telesup Chiclayo 2017*. . Tesis para optar el grado de, Universidad Particular de Chiclayo , Escuela de Postgrado, Chiclayo .
- Castillo, N. F. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castillo, S., & Medina, R. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13. Obtenido de <https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Cruzado, J. (2016). *El liderazgo transformacional en la gestión y su relación con los sistemas administrativos de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash – 2015*. Universidad César Vallejo, Ancash.
- Danet, A., García Romera, I., & March Cerdà, J. C. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. *Revista de Comunicación y Salud.*, 6, 81-95.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Barcelona: Biblioteca Nacional Española.
- Fishman, D. (2005). *El líder transformador*. Lima: UPC.
- Flórez, J. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima - Perú: Universidad del Pacífico.
- Juárez, A. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097
- Leal, S., & Cortés, D. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. (U. A. Caribe, Ed.) *Encuentros*, 17(1), 145-161.

- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard.
- López, A., & Chávez, G. (2019). Conductas de los trabajadores dentro del clima organizacional. (R. I. Investigación, Ed.) *Colaboraciones de cuerpos académicos en innovación empresarial*. Obtenido de <http://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2019/09/libro-2-durango-red.pdf#page=151>
- Macías, M. (2019). Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional. *Revista San Gregorio*(29), 130/141. Obtenido de <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/926/14-majo>
- Mancha, V. (2020). Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019. *Revista Cubana de Salud Pública* 2019;45(2):e1351, 45(2), 1351. Recuperado el 25 de Enero de 2021, de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/5075>
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico*. Lima: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- Ministerio de Salud. (2012). *Documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima - Perú: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- Miranda, J. (2017). *Clima organizacional y síndrome de Burnout en los trabajadores de la Red de servicios de salud Contumazá*. Para obtener el grado de magíster en gestión de los servicios de la salud , Universidad César Vallejo, Cajamarca. Recuperado el 20 de Febrero de 2021
- Monteza, N. E. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo - Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Quezada, C. (2014). *Percepción del liderazgo en las enfermeras de un hospital del Sur de Chile*. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005.
- Quispe, J. (2015). *Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. , Lima.
- Rivera, M. E. (2012). *Estilos de liderazgo v la satisfacción laboral en Enfermería*. Facultad de Enfermería. San Luis Potosí: Universidad Autonoma de San Luis Potosi.
- Rubio, J. (2017). Clima Organizacional y Autopercepción de Liderazgo de los Profesionales de la Salud de un Hospital de la Policía Rímac. *Repositorio de la Universidad César Vallejo* . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21797>
- Salguero, N., & García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín Redipe*, 6(4), 135-149. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119351>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Seminario, R. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. , Universidad César Vallejo, Lima.
- Seminario, R. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud*. . Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. , Universidad César Vallejo, Lima.

Torres, S. (2019). Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43750>

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.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de Variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS	INSTRUMENTOS
LIDERAZGO	Motivación Inspiracional	- Contribuye en el logro de objetivos - Genera un clima crítico y constructivo.	1-10	Nunca = 1 A veces= 2	Malo (40 – 66) Regular (67 – 93)	Encuesta sobre Liderazgo transformacional
	Influencia Idealizada Carisma	- Entusiasmo - Credibilidad	11-20	Siempre =3	Bueno (94 – 120)	
	Estimulación Intelectual	- Animación al cambio. - Potenciación de esfuerzo mayor	21-30		Dimensiones Malo (10 – 16) Regular (17 – 23)	
	Consideración Individual	- Trato personal - Apoyo	31-40		Bueno (24 – 30)	

Fuente: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018 Evangelista (2018).

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Clima Organizacional	Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da .	El Clima Organizacional se evaluará a través de un cuestionario construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional consta de 55 enunciados y 11 indicadores . La categorización es: No saludable: Menos de 56 Por Mejorar: 56 a 84 Saludable: Más de 84.	Potencial Humano	- Liderazgo	1,2,3,4,5	<ul style="list-style-type: none"> •Técnica: Encuesta •Instrumento: Cuestionario EDCO •Ministerio de Salud
				- Innovación	6,7,8,9,10	
				- Recompensa	11,12,13,14,15	
			Diseño Organizacional	- Confort	16,17,18,19,20	
				- Estructura	21,22,23,24,25	
				- Toma de decisiones	26,27,28,29,30	
				- Comunicación Organizacional.	31,32,33,34,35	
			Cultura Organizacional	- Remuneración.	36,37,38 39,40	
				- Identidad.	41,42,43,44,45	
				Conflicto y Cooperación	46,47,48,49,50	
Motivación.	51,52,53,54,55					

Anexo 02 Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS GENERALES

ORGANIZACIÓN: MINSA () ESSALUD () FF. AA () PNP () Sector Privado ()

DISA/DIRESA: _____

RED/MICRORED: _____

Nombre de su Organización: _____

TED: Totalmente en desacuerdo
ED: En Desacuerdo
NDNED: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
DA: De acuerdo
TDA: Totalmente de acuerdo

		TED	ED	NDNED	DA	TDA
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2	Los trámites que se utiliza en mi organización son simples.					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					

		TED	ED	NDNED	DA	TDA
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
11	Estoy comprometido con mi organización.					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
18	Recibo mi pago a tiempo.					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
24	Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					

Fuente: MINSAs

		TED	ED	NDNED	DA	TDA
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
30	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros					
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada					
37	Existe equidad en las remuneraciones.					
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
44	La innovación es característica de nuestra organización					
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente					

52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
53	Mi salario y beneficios son razonables.					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

Fuente: MINSA

FICHA TÉCNICA

TABLA DE ESPECIFICACIONES

Evaluación del Clima Organizacional

I. Datos Informativos:

- Autor : Br. Gálvez Ortiz Yessenia Araceli
- Tipo de instrumento : Cuestionario, tipo escala valorativa
- Niveles de aplicación : A los trabajadores del puesto de salud Samana Cruz
- Administración : Individual.
- Duración : 30 minutos.
- Materiales : Un ejemplar, instrumento impreso, lapicero.
- Responsable de la aplicación : investigador

II. Descripción y propósito:

El instrumento que se utilizó consta de 55 ítems, que están comprendidos en las dimensiones de la variable dependiente que son: Nivel Literal, Inferencial y Criterial.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Ítems	Puntaje
Cultura de la Organización	• Remuneración • Identidad • Conflicto y Cooperación Motivación	1,2,3,4,5	No saludable [Menos de 56]
		6,7,8,9,10	
		11,12,13,14,15	
Diseño Organizacional	• Confort • Estructura • Toma de decisiones • Comunicación organizacional	16,17,18,19,20	Por mejorar [56 – 84] Saludable [Más de 84]
		21,22,23,24,25	
		26,27,28,29,30	
		31,32,33,34,35	
	• Liderazgo	36,37,38 39,40	

Dimensión	Indicador de evaluación	Ítems	Puntaje
Potencial Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Recompensa 	41,42,43,44,45	
		46,47,48,49,50	
		51,52,53,54,55	
Total		55 ítems	

IV.Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Puntaje
Del 1 al 15	Menos de 16
	16 – 24
	Más de 24

Nº de Ítems	Puntaje
Del 16 al 35	Menos de 18
	18 – 27
	Más de 27

V.Niveles de valoración:

Nº de Ítems	Puntaje
Del 36 al 55	Menos de 22
	22 – 33
	Más de 33

Ficha Técnica del Instrumento de Recolección de Datos

1. Nombre del instrumento	- Evaluación del Clima Organizacional
2. Autor	- Br. Gálvez Ortiz Yessenia Araceli
3. Año	- 2021
4. Tipo de instrumento	- Cuestionario
5. Niveles de aplicación	- Nivel de clima organizacional
6. Tipo de reactivos	- Preguntas cerradas y selección única.
7. Administración	- Aplicación a los trabajadores del puesto de salud Samana Cruz.
8. Duración	- 30 minutos.
9. Validación	- A juicio de tres expertos
10. Muestra piloto	- Aplicación del instrumento para evaluar el nivel de clima organizacional para determinar la confiabilidad.
11. Confiabilidad	- Alfa de Cronbach 0,901
12. Materiales	- Instrumento impreso - Lapicero
13. Áreas que mide	- Cultura organizacional - Diseño organizacional - Potencial Humano
14. Significancia	El instrumento consta 55 ítems de opinión que miden el clima organizacional

Instrumento de liderazgo transformacional

Estimado colega a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que se mide en su servicio de emergencia. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta correcta:

1 - Nunca

2- A veces

3- Siempre DIMENSIÓN

Dimensión 1 : Motivación inspiracional		1 (N)	2 (A)	3 (S)
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud			
2	Se involucra en los valores de la institución de salud			
3	Se involucra en los objetivos de la institución de salud			
4	Se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud			
5	Atención a las prioridades en la institución de salud			
6	Sentido de identidad con la institución de salud			
7	Confianza de enfermeros para promover el cumplimiento de objetivos en la institución			
8	Favorece la crítica constructiva			
9	Provee continua estimulación			
10	Habla optimistamente sobre el futuro			
Dimensión 2: Influencia idealizada o carisma		1 (N)	2 (A)	3 (S)
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente			
12	Suele ser una persona cercana al paciente			
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el			
14	Su comportamiento es honesto			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18	Escucha a sus colaboradores			
19	Desarrolla el trabajo en equipo			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			

Dimensión 3: Estimulación intelectual		1 (N)	2 (A)	3 (S)
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	Anima a ser crítico.			
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
Dimensión 4: Consideración individual		1 (N)	2 (A)	3 (S)
31	Presta atención personalizada			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas			
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras y técnicos			
40	Elogia a las enfermeras y técnicos cuando realizan un buen trabajo			

FICHA TÉCNICA LIDERAZGO

1. **Autor** :
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 30 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal del Puesto de Salud Samana Cruz
5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 40 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. **Baremación** : Autora
7. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna aplicando el alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,928	40

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Valores de categorías

	Nº de Ítems	Categorías
Nivel de Liderazgo	1 - 47	Tendencia Muy baja [47 – 85]
		Tendencia baja [86 - 123]
		Tendencia Regular [124 – 161]
		Tendencia Buena [162 – 199]
		Tendencia muy bueno [200 – 235]

Anexo 3. Autorización de la Institución de Salud

Anexo 3

Autorización del Puesto de Salud Samana cruz

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

La jefa de recursos humanos, del puesto de salud Samana Cruz, Obstetra Elsa Altamirano Silva, expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Vista la solicitud presentada por la Lic. Enf. Gálvez Ortiz Yessenia Araceli maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", la cual solicita aplicación de instrumentos de la investigación que está realizando, se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, a la Lic. Enf. Yessenia Araceli Gálvez Ortiz, aplicación de instrumentos de tesis titulado: Liderazgo y Clima Organizacional en el Puesto de Salud Samana Cruz.

Cajamarca, del 2021





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo Yessenia Araceli Gálvez Ortiz estudiante del programa Académico de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, de la filial Chiclayo, Identificado(a) con DNI: 46804213 declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: Liderazgo y clima organizacional en el Puesto de Salud Samana Cruz. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.

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

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

Chiclayo, 26 de agosto del 2021

Yessenia Araceli Gálvez Ortiz	
DNI: 46804213	Firma 
ORCID:0000 0002 6603 4591	