



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Influencia del Liderazgo directivo en la Salud organizacional de  
la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**AUTORA**

Gámez Radas, Mercedes Edith (ORCID: 0000-8014-2583)

**ASESOR**

Dr. Márquez Yauri, Heyner (ORCID: 0000-0002-1825-9542)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

TRUJILLO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

Dedico mi tesis a Dios por ser mi fortaleza y guía espiritual día a día.

A mi padre Adolfo Gámez Reyes (+) y a mi madre Consuelo Radas Flores (+) por inculcarme valores, ser mi ejemplo dentro en mi formación personal y profesional.

A mis hermanos: Guillermo, Rolando, Felicita y Karla, porque cada uno con su manera de ser y cariño me enseñan a ser mejor persona.

A mi Esposo Manuel Alberto Paredes Mariños, por ser mi compañero incondicional y con su amor me apoyó e impulsó en este proyecto. A mis hijos: Joaquin y Gabriel, por ser los motivos de mi lucha y superación personal y profesional.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento sincero a la Universidad Cesar Vallejo, a los funcionarios y docentes que la conforman, por su colaboración en los conocimientos adquiridos.

A mi familia y de manera especial, mi familia Reyes Alvarado y mi suegro Efrén Paredes, por su constante apoyo durante este trabajo.

Al profesor Dr. Heyner Márquez Yauri, por su asesoría, preocupación y paciencia en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A la Clínica Materno Infantil del Norte por abrirme las puertas y permitirme desarrollar este trabajo de investigación.

A todos muchas gracias.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III.MÉTODOLÓGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población de trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021</i> .....	19
Tabla 2. <i>Niveles del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	25
Tabla 3. <i>Niveles de las dimensiones del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	25
Tabla 4. <i>Niveles de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	26
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	26
Tabla 6. <i>Prueba de Shapiro-Wilk del liderazgo directivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	27
Tabla 7. <i>Tabla cruzada del liderazgo directivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	28
Tabla 8. <i>Regresión lineal entre el liderazgo directivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.</i> .....	28
Tabla 9. <i>Tabla cruzada del liderazgo autoritario coercitivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	29
Tabla 10. <i>Regresión lineal entre el liderazgo autoritario coercitivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.</i> .....	30
Tabla 11. <i>Tabla cruzada del liderazgo autoritario benevolente y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	30
Tabla 12. <i>Regresión lineal entre el liderazgo autoritario benevolente y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.</i> .....	31
Tabla 13. <i>Tabla cruzada del liderazgo consultivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	31
Tabla 14. <i>Regresión lineal entre el liderazgo consultivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.</i> .....	32
Tabla 15. <i>Tabla cruzada del liderazgo participativo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</i> .....	33
Tabla 16. <i>Regresión lineal entre el liderazgo participativo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.</i> .....	33

## Resumen

El objetivo fue determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental transversal correlacional causal; la muestra fueron 25 trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.; se emplearon dos cuestionarios, validados a juicio de expertos y con confiabilidad de 0.829 y 0.866 en cada variable; para procesar los datos se utilizó el software estadístico SPSS V26; los resultados se muestran en tablas estadísticas. Se obtuvo que el liderazgo directivo presenta un nivel regular en un 64% y la salud organizacional un nivel regular en un 60%. Se concluye que el liderazgo directivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021; dado el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.925 que señala una correlación positiva muy alta ( $p < 0.01$ ), y un R cuadrado de 0.856 que indica que el liderazgo directivo influye en un 85.6% en la Salud organizacional, el 14.4% se debe a la influencia de otros factores. Las organizaciones requieren de líderes directivos altamente capacitados que aseguren continua adaptación a las situaciones que enfrentan.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, salud organizacional, clima, bienestar.

## **Abstract**

The objective was to determine if the managerial leadership influences the organizational health of the Maternal and Child Clinic of Norte S.A., Trujillo-2021. The approach was quantitative, applied type, cross-sectional causal cross-sectional design; the sample consisted of 25 workers from the care and administrative department of the Maternal and Child Clinic of Norte S.A.; two questionnaires were used, validated at the judgment of experts and with reliability of 0.829 and 0.866 in each variable; the statistical software SPSS V26 was used to process the data; the results are shown in statistical tables. It was obtained that managerial leadership has a regular level of 64% and organizational health a regular level of 60%. It is concluded that managerial leadership significantly influences the organizational health of the Maternal and Child Clinic of Norte S.A., Trujillo-2021; given the Pearson Correlation Coefficient of 0.925 that indicates a very high positive correlation ( $p < 0.01$ ), and a square R of 0.856 indicating that management leadership influences 85.6% in organizational health, 14.4% is due to the influence of other factors. Organizations require highly trained management leaders to ensure continuous adaptation to the situations they face.

Keywords: Leadership, organizational health, climate, well-being.

## I. INTRODUCCIÓN

En la vida laboral de aquellos dedicados a la salud, por ejemplo, los médicos, existen ocasiones en las que, sin haber hecho una planificación previa y por circunstancias aleatorias, llegan a ocupar altos cargos en las instituciones donde trabajan, instituciones dedicadas a la asistencia de la salud en los distintos niveles de atención. Se debe comprender que el profesional de la salud, debe estar constantemente e íntegramente capacitado para diagnosticar, tratar de rehabilitar, prevenir enfermedades, entre otras actividades, por lo se convierte en un desafío tener al personal completamente capacitado para conducir a los demás de forma exitosa (Contreras y Ramírez, 2019).

El ámbito salud precisa de liderazgo y una buena salud organizacional, la salud es un tópico fundamental y bastante complejo porque los pobladores precisan sentirse protegidos, y para conseguir todo ello se requiere un sistema organizacional, moderno, efectivo, eficiente y beneficioso teniendo como cimiento la mejora de la capacidad humana. Contar con salud organizacional, se convierte hoy en un factor crítico de éxito para todas las organizaciones, sean estas grandes o pequeñas, industriales, comerciales o gubernamentales orientadas al servicio, comercialización, producción o educación (Valderrama y Díaz, 2018).

En el continente europeo se ha registrado que más del cincuenta por ciento de empleados de la salud acuden con alguna clase de afección a sus empleos, en la cual una considerable proporción se encuentran relacionadas con el estrés en el trabajo y, en consecuencia, se transforma en una problemática de sanidad en los centros hospitalarios. Es por eso, que anualmente podría producirse más de dieciséis millones de días de trabajo por autorizaciones médicas, que conforman aproximadamente 44 000 individuos sin asistir a sus puestos laborales, esto ocasiona grandes pérdidas económicas para la nación y para el planeta; de igual modo, esta circunstancia generaría pérdidas incalculables en la rentabilidad de la competencia humana (Castillo, et al., 2019)

Para que el fiscalizador, socios y abastecedores de un hospital vean que en este hay un buen prestigio, es esencial velar por la salud institucional de sus

empleados. Sin ella, los hospitales no podrían captar talentos ni formarse de modo apropiado. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en Latinoamérica existen 770 novedosos casos diarios de individuos con afecciones profesionales, de manera que es relevante plantear buenos ejercicios de salud ocupacional. No obstante, además hay otra concepción: la salud organizacional. Dicho de otra manera, la serie de ejercicios centrados a que el profesional en una compañía se sienta complacido, integrado y con un grado de entusiasmo alto con respecto a su aprendizaje y formación (Conexión Esan, 2019).

El liderazgo es un elemento clave para la organización, sin este, la organización podría sufrir una crisis y en el caso de las entidades de salud, podría darse actividades de forma deficiente, convirtiéndose en un problema que afecta desde trabajadores a pacientes. En los hospitales estatales, se tienen objetivos y metas que derivan de los planes nacionales y que deben realizarse según la eficiencia y economía producto de las necesidades de las personas (Contreras y Ramírez, 2019).

En el contexto nacional, en organismos del MINEDU, con relación al factor entorno físico, el personal se muestra insatisfecho laborando en sus sectores, de manera que, en las últimas épocas, se observa mucha nocividad a causa de que no se cumple el reglamento en base a los cimientos técnicos de infraestructuras, influyendo de manera negativa en el personal de sanidad, en consecuencia, es deber y esfuerzo, de los dirigentes optimizar hacia un ambiente sano (Mendoza, 2020)

En consecuencia, esta situación va en crecimiento, si los trabajadores manifiestan que los directivos, no cumplen su función, de ejecutores en la dirección de la administración, en generar ambientes sanos posponiendo por bastante tiempo para corregir dichos impases con respecto a entornos sanos en las instalaciones y hasta el día de hoy no se consigue la respuesta que se espera, generando angustia a adquirir afecciones infecto contagiosas, en el grupo multidisciplinario que continúa en directo contacto con el paciente (Mendoza, 2020)

Se aprecia de igual modo el desacato del convenio, de la carta de Ottawa, en relación a la atención integral de salud, y la seguridad en el trabajo desarrollando las destrezas y capacidades de todos los trabajadores del grupo (López y Solar, 2017), del mismo modo que la formación de todo el entorno poblacional, generando entornos sanos con condiciones adecuadas de sanidad nutricional reforzando capacidades con relación a seguridad laboral, ante factores de peligro, adoptando medidas de prevención, y fomentar comportamientos sanos en los trabajadores, eludiendo impedimentos, a su alrededor, en el cual se forma conjuntamente con los actores comunitarios de la sociedad, todo ello dirigido a vencer circunstancias negativas y bastante nocivo para la sanidad de los citados.

En función a lo anterior, es de precisar que, en muchos centros hospitalarios de la nación, no se consideran mencionados mecanismos, tomando en consideración que son un grupo de engranaje, que puede colaborar a desarrollar las destrezas y aptitudes individuales de los trabajadores de salud, y en consecuencia su desempeño y de esta manera conseguir el confort en el sector laboral en el cual se desenvuelve los trabajadores de salud, consiguiendo metas y propósitos planteados (Arévalo, 2017).

La clínica Materno Infantil del Norte S.A. de Trujillo, no es indiferente a este defecto en donde se hallaron directores con carencias con relación al liderazgo y la falta de salud organizacional. Siendo importante acotar que desde que fue fundada la clínica el rol de gerente, fue asignado y asumido por uno de los médicos socios que forma parte del Directorio, y el período de su gestión duraba de 02 años, mismo tiempo que dura la gestión del Directorio, según lo establecido en los estatutos.

El gerente para poder desarrollar sus labores gerenciales, designaba a un personal de confianza como Administrador (a), para que lo apoyara en la parte administrativa de la clínica, esta designación más se basaba en la confianza que en las habilidades administrativas, que podía tener dicho administrador(a) que desempeñaba cargo, esta modalidad que había en la clínica, a lo largo de los años, no ha permitido tener un liderazgo permanente ni definido, que haya podido guiar, influenciar y orientar idóneamente en el trabajo de los

colaboradores, mucho menos los ejecutivos, se preocupaban por mantener una cultura organizacional que contribuya en el desarrollo de la clínica.

Lo antes mencionado dificulta los procedimientos administrativos ocasionando deficiencias para realizar de manera eficiente los trabajos de los profesionales de salud, tanto individual como la labor en grupo y en especial que se sientan identificados con la organización en donde trabajan. En el ambiente de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., las apreciaciones del profesional de salud no siempre, son como se quiere, en algunas ocasiones se generan problemas en los cuales se interacciona de modo positivo o negativo en el vínculo interpersonal con los colegas de trabajo. Alterando de igual modo, la producción con el paciente, la calidad de la labor y la eficacia, eficiencia en la atención al paciente. Entorno a esta realidad problemática ha surgido como pregunta de investigación: ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021?

En relación a la problemática planteada, el presente estudio cuenta con justificación teórica, porque se realiza un análisis exhaustivo con relación al liderazgo directivo en el sector salud, apoyado en teorías y enfoques conceptuales que evidencian cómo influye esta variable sobre la salud organizacional, datos que han sido sistematizado de forma coherente y lógica, lo cual origina que se fortalezcan los conocimientos y puedan ser aplicados como antecedentes en próximos estudios.

En tanto a la reflexión práctica; surge puesto que los productos conseguidos en el presente estudio favorecerán de manera directa al nosocomio teniendo datos valiosos con relación al liderazgo directivo que tienen que tener los candidatos a estos puestos, lo cual tendrá un impacto beneficioso en los trabajadores de salud a su cargo y al mismo tiempo en el usuario de salud el cual reclama de manera insistente el mejoramiento de las asistencias de salud.

En relación a la metodología, es primordial que la población reciba una atención hospitalaria con calidad, por lo que tanto su estudio como la recolección de datos acerca del liderazgo transformacional, cobran importancia

metodológica para ser relevantes en cuanto se necesita recopilar información de una problemática frecuente en la realidad.

Se planea lograr el siguiente objetivo general mediante este estudio: Determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Y como objetivos específicos: Identificar los niveles del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Identificar los niveles de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Determinar si el liderazgo autoritario coercitivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Determinar si el liderazgo autoritario benevolente influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Determinar si el liderazgo consultivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Determinar si el liderazgo participativo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

La hipótesis general considerada al problema propuesto es la siguiente: El liderazgo directivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Y como hipótesis específicas: El liderazgo autoritario coercitivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. El liderazgo autoritario benevolente influye significativamente en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. El liderazgo consultivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. El liderazgo participativo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional han sido escogidas las investigaciones de Hernández, Duana y Polo (2021). Artículo titulado: Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. El objetivo fue definir los modos de liderazgo y clima organizacional sobre el cimiento de la interrelación, que predomina en el personal que trabaja en una institución de salud pública de México del centro de la nación. La metodología fue de tipo cuantitativa, correlacional, descriptiva y transeccional, como técnica se usó las encuestas y el instrumento empleado fueron los cuestionarios a la muestra de 15 trabajadores y 16 directivos de una institución de salud. Los resultados reflejan una propensión asociada con la existencia de una calidad de ambiente regular para todo el sector y una clase de liderazgo tirano consultador y director de acuerdos. Concluyendo que si se consiguen productos con un nivel de clima organizacional bajo es normal que se marquen las problemáticas comunicativas en el interior de la compañía.

Iglesias, Torres, Mora y Sánchez (2020). En el artículo: Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de las enfermeras principales y de cuidados. Su objetivo fue describir experiencias de enfermeros jefes y enfermeros clínicos con relación a los motivos que podrían alterar el clima institucional de las asistencias de pediatría en un nosocomio de Cuba. La metodología corresponde a un estudio cualitativo y exploratorio, como técnica se empleó los grupos focales y como instrumento la entrevista a la muestra de 14 enfermeros jefes y 11 enfermeros de salud, trabajadores del Hospital Universitario Pediátrico "Paquito Gonzales Cueto", Provincia de Cienfuegos, Cuba. Se concluyó que, este estudio brinda un vistazo al tópico de la administración hospitalaria, particularmente en el campo de enfermería, dado que visibilizan causas que inciden en la salud de la organización, sobre todo, en la dimensión de liderazgo, siendo una de las cuestiones necesarias a tratar en la gestión de salud. Igualmente, la interrelación y la responsabilidad subyacen entre demás umbrales importantes para lograr, un mejor trabajo relacional, y así mejorar el trabajo de enfermería de los equipos dinámicos, efectivos, comunicativos y de membresía.

Alegre, Castillo, Reyes y Salas (2021). En el artículo: Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. Su objetivo fue definir la asociación entre el modo de liderazgo y la actitud frente a la variación organizacional en expertos con una perspectiva sanitaria - tecnológica a lo largo del coronavirus. A nivel metodológico, se llevó a cabo una investigación descriptiva, correlacional y prospectiva que comprendió a 215 químicos farmacéuticos colegiados y competentes que trabajan en el ámbito privado y estatal. Los resultados reflejaron que el profesional químico farmacéutico manifestó un grado medio en el modo de liderazgo y en la conducta a la variación organizacional. No obstante, en el análisis inferencial, se halló un vínculo directo y significativo entre las variables de investigación. Concluyéndose que los niveles de liderazgo y conducta al cambio organizacional medio, del mismo modo que el vínculo significativo y directo entre las dos variables señalarían que los profesionales químico farmacéuticos están en un procedimiento de adecuación constante, en el cual crea tácticas que posibiliten una adecuada interrelación intrínseca entre los colaboradores que incida de manera directa con relación al desempeño en el trabajo.

Martínez, Canal, Mipaz y Franco (2020). En el artículo: Liderazgo y comunicación en Administrativos y Asistenciales del Hospital San Rafael de Pasto. El objetivo fue ayudar el proyecto de confort del Hospital San Rafael de Pasto, tratando 2 cuestiones trascendentes como la comunicación asertiva y el liderazgo en administradores y directivos de enfermería. Con relación a la metodología, se realizó una investigación descriptiva correlacional simple. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios aplicados a la muestra de 25 enfermeras. Los productos de comunicación, tanto en superiores como en gestores de enfermería, arrojaron un puntaje medio en la comunicación horizontal y alto en comunicación ascendente y descendente. Como conclusión se consiguió reconocer en el colaborador del HSRP, una comunicación bastante eficiente, tanto de colaboradores hacia directivos como viceversa. No obstante, es fundamental brindarle atención a la interrelación que se está produciendo entre colaboradores de la misma categoría, dado que se halló un nivel promedio. En relación a ello, es importante generar áreas o acciones que posibiliten definir

entre sus miembros, una cultura interactiva fundamentada en interrelaciones eficaces y claras.

A nivel nacional se han escogido los estudios de Cajja (2021). En la tesis: Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo. Su objetivo fue reconocer la clase de liderazgo que prevalece en la sección de ginecobstetricia del hospital Las Mercedes, Chiclayo -2020. El enfoque fue cuantitativo; diseño no experimental, transeccional, alcance descriptivo, su finalidad básica se empleó para la recopilación de información el cuestionario, la muestra fue de sesenta y tres trabajadores del hospital Las Mercedes. Los resultados reflejan que el veintisiete por ciento del personal se encuentran de acuerdo con el liderazgo, el dos por ciento totalmente de acuerdo y el ochenta y siete por ciento se encuentra de acuerdo con el ambiente laboral. Se llegó a la conclusión de que el modo de liderazgo directivo obtuvo un porcentaje de 38%, el clima organizacional obtuvo 52%, se tuvo en conclusión que existe correlación entre ambas variables estudiadas, siendo esta de tipo positiva dicho de otra manera a mayor liderazgo superior complacencia, mientras que a inferior liderazgo inferior complacencia en los laborantes.

Condori (2021). En la tesis: Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. La finalidad fue definir la asociación que hay entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional De Andahuaylas, 2020. El enfoque de estudio fue cuantitativo, el método empleado el hipotético deductivo, tipo de estudio fue sustantivo con nivel correlacional descriptivo, el universo poblacional muestral estuvo constituido por noventa empleados, como instrumento se aplicó se aplicó el cuestionario. Se concluyó que hay asociación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el personal de los servicios de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas; el grado de significancia obtenido fue de 0,002 inferior que  $\alpha = 0.05$ , y un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.329) que indica una correlación baja. Determinando que a medida que se

incrementa el ejercicio de liderazgo directivo transformacional lo hace el compromiso organizacional en los trabajadores en estudio.

Zuta (2020). En el artículo: Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019. Su objetivo fue definir la asociación entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional a partir de la apreciación de los profesionales asistenciales de enfermería de los servicios de Emergencia del Hospital II Vitarte, Lima. La metodología fue de orientado a un estudio no experimental, cuantitativo y correlacional. Se trabajaron con 130 expertos de enfermería como muestra. Para medir el liderazgo transformacional fue aplicada una encuesta modificada de Multifactor Leadership Questionnaire. Los resultados reflejan que la mitad del personal de enfermería considera una propensión hacia un elevado liderazgo transformacional en sus inspectores y superiores. Se concluyó que, en el análisis de correlación entre las variables de estudio, se muestra una asociación directa y baja ( $Rho=0.363$ ,  $p=0.000$ ) entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional. Afirmándose que si hay asociación entre el liderazgo transformación y el clima organizacional de acuerdo con la apreciación de los trabajadores de enfermería asistencial del Servicio de Emergencia del Hospital II de Vitarte.

Arrascue (2021). En la tesis: Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos. Lima, 2019. La finalidad fue definir la asociación entre las competencias gerenciales y el clima organizacional en los trabajadores del Hospital Municipal Los Olivos. Lima, 2019. La investigación fue no experimental, correlacional, transversal y de enfoque cuantitativo. Se empleó una muestra probabilística aleatoria simple constituida por cincuenta y dos partícipes que conciernen a los trabajadores asistenciales y administrativos. Se recopiló los datos por medio de una encuesta con 2 cuestionarios. Según los productos el cincuenta y cinco por ciento de los participantes apreció que las competencias gerenciales de sus superiores eran adecuadas, 44,2% regulares y ninguno como inadecuadas. Se concluyó que la dimensión competencias interpersonales de las competencias gerenciales fue la que presentó un superior vínculo con el ambiente organizacional, catalogando este vínculo como directo y

moderado ( $Rho=0,479$ ). Con relación a que en un ambiente que varía de manera constante, previo a cualquier determinación es indispensable disponer de datos útiles y acertados para ser eficientes. De este modo, el colaborador percibió que sus jefes se hacen cargo de reunir y procesar datos que posibilitarán tomar determinaciones.

A nivel local, el estudio de Mendoza (2020). Tesis titulada: Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud de un establecimiento nivel I-3, Trujillo 2019. Su objetivo fue definir la asociación entre los factores laborales: motivación, relaciones interpersonales, ambiente físico y reconocimiento con el ambiente organizacional en personal de salud Florencia de Mora Parte Alta. Octubre – diciembre 2019. La muestra la conformaron treinta miembros del personal de salud, tipo de estudio no experimental, diseño correlacional descriptivo. Los instrumentos usados fueron 2 cuestionarios. Los resultados evidencian que en los factores laborales el 23.3% que calificaron bajo, el mismo porcentaje se obtuvo en clima organizacional bajo. De igual modo, de los factores laborales del 30% que tuvieron medio, de ellos en el clima organizacional con nivel alto 46.7%; 26.7% medio y 3.3% fue bajo, el mismo porcentaje en alto fue el clima organizacional. Rho de Spearman (0.931) siendo la asociación significativa ( $p < 0.01$ ). Por último, se llegó a la conclusión que los factores laborales: ambiente físico, motivación y relaciones interpersonales poseen una asociación significativa estadística con el clima organizacional en personal de salud Florencia de Mora Parte Alta. Setiembre – octubre 2019 ( $p < 0.01$ ).

Haciendo referencia a las teorías que sostienen el estudio, la Teoría del Gran Hombre se encuentra fundamentada en la equiparación de las características que distinguían a los importantes líderes internacionales de los demás, llegando a la conclusión que el liderazgo es congénito. En esta teoría los líderes son identificados por su competencia para la transmisión de autoridad y ocasionar incidencia sobre los demás, logrando que se transformaran en partidarios. Ahondó en la investigación de los líderes con relación a sus particularidades y rasgos singulares. Las características más indagadas de los líderes fueron intelecto, energía y contextura física que transferían, con la finalidad de

reconocer a los que verdaderamente eran líderes y los que pueden ser preparados para conseguirlo (Daft, 2006).

Por su parte la teoría de la contingencia de Hersey y Blanchard, es una ampliación de la rejilla gerencial. En esta teoría el subordinado manifiesta diferentes niveles de desarrollo. Algunos pueden manifestar escasa madurez en la labor por carencia de competencia, preparación y confianza, precisando de un modo de liderazgo distinto de los que manifiestan desarrollo y disponen de más competencias, preparación, seguridad y anhelos de laborar. La teoría centra su interés en el subordinado y en lo que piensa con relación a la actividad que tiene que llevar a cabo; asimismo, indica que los líderes eficaces tienen que mostrar prestancia para lograr acoplar su modo de liderazgo a los cambios en el grado de capacitación de los individuos comprometidos en una labor (Chiavenato, 2009)

Por lo que se refiere a las teorías relacionadas a la variable Salud organizacional la teoría del autocuidado propone que el autocuidado surge de la experiencia misma y del constante aprendizaje, y que de por sí es una acción que constantemente se encuentra dirigida a metas que las personas aprenden. Es una conducta que existe en diferentes circunstancias de la existencia, en la cual los individuos aprenden acerca de sí mismos, con respecto a su ambiente en general, para estabilizar aquellas partes de la vida o de las actividades que pueden alterar la realización y por lo tanto cada actividad de su existencia con la finalidad de tener una sanidad buena (Incio, 2020).

Sobre la segunda teoría, la teoría de los sistemas, respalda que la conducta del subordinado es generada, en parte, por la conducta administrativa y por las condiciones institucionales que este percibe y, en parte, por su información, sus apreciaciones, sus competencias, sus perspectivas y sus principios éticos. La respuesta de una persona frente a cualquier circunstancia siempre se encuentra en función de la apreciación que posee de ella. Lo que importa es de qué modo contempla las cosas y no el escenario objetivo. Si el escenario incide sobre la apreciación, es la apreciación la cual define la clase de conducta que una persona va a tomar (Brunet, 2011)

En esta secuencia de ideas, es probable clasificar los 4 factores primordiales que inciden sobre las apreciaciones individuales del ambiente y que pueden además explicar el origen de los microclimas en el interior de la institución. Estos factores son definidos por lo tanto como: 1. Los parámetros asociados a la situación, a las ciencias aplicadas y al sistema mismo de la estructura organizacional. 2. El nivel jerárquico que la persona ocupa en el interior de la institución, del mismo modo que la remuneración que recibe. 3. Los factores personales tales como las conductas, personalidad y grado de complacencia. 4. La apreciación que posee el subordinado, los compañeros y los jefes del ambiente organizacional (Brunet, 2011).

En cuanto al enfoque conceptual de la variable liderazgo directivo, Stogdill (2019) puntualiza al liderazgo directivo como el procedimiento de gestionar las acciones laborales de las partes de un conjunto y de participar en estas. Este concepto posee significativas participaciones: primero, que el liderazgo implica a demás individuos, al personal o seguidores. Las partes del conjunto dado su interés para admitir los mandatos del líder, apoyar al líder para dar su postura y posibilitan que el procedimiento de liderazgo continúe su trayecto.

Para Simbron y Sanabria (2019), el liderazgo directivo se dice de los líderes o individuos que orientan, instruyen posee un modo singular para la dirección de una organización o entidad y contribuyen a la consecución de óptimos productos. Es aquel individuo que en comienzo pide el punto de vista del subordinado y da indicaciones detalladas de cómo, cuándo y dónde tienen que efectuar una actividad concreta para resolver una problemática. Es un modo apropiado si la carencia de tiempo obstaculiza dar una explicación con detalles de los temas; si los directivos líderes, han creado un ambiente de confianza, el personal asumirá que los directivos han cambiado y son los apropiados, debido a que las situaciones así lo precisan.

El liderazgo directivo es un evento comunitario, por eso es concebido como la incidencia interpersonal realizada en definida circunstancia para la concretización de una o más metas. Entonces el liderazgo comprende un procedimiento constante, fomentado por una perspectiva fundamentada en el

poder, la autoridad personal, veracidad para transformar y asumir a su personal y a su entorno (Chiavenato, 2004).

En cuanto a las dimensiones del liderazgo directivo, fue Likert (1968), el que determinó la existencia de cuatro dimensiones fundamentadas en modos y particularidades de la gestión en el interior de una organización, la primera dimensión el liderazgo autoritario coercitivo, se fundamenta esencialmente en el pico gerencial, por lo tanto, es monopolizada cualquier determinación unidireccional por gerencia que siempre está orientada descendente y verticalmente. Además, muestra una interrelación decadente de particularidad precaria para plantear actividades a realizar, destacándose una distancia evidente entre el director y su personal segregado de los puestos de gerencia. Se precisa el desarrollo condicionado por temor a las sanciones y castigos incluidos en la normativa interna de la organización. Asimismo, se genera una informal organización nociva (Yangali y Torres, 2020).

La segunda dimensión el liderazgo autoritario benevolente, se manifiesta en el subordinado determinada seguridad tolerante y transigente que se traduce en mandatos que se les plantea en el interior de un escenario de control interno. El que surge de modo inesperado es considerado aún como una probable amenaza para el desarrollo de la institución. De igual modo, los correctivos y/o sanciones se manifiestan con reducida parcialidad y las recompensas comunitarias surgen de manera eventual (Yangali y Torres, 2020).

La tercera dimensión, liderazgo consultivo, beneficia las consultas al personal y la delegación de actividades, no obstante, la última palabra la tienen los directores. Los que tienen parcial seguridad en su personal; acostumbran tomar en consideración de manera constructiva los puntos de vista y pensamientos del mismo, no obstante, es de la gerencia de donde derivan las pertinentes determinaciones. La interrelación es de clase discrecional, se dirige en el sentido horizontal y descendente. Aquí el personal tiene parcial libertad en su labor promoviéndose su actuar dentro de procedimientos de control (Yangali y Torres, 2020).

La cuarta dimensión, liderazgo participativo, se distingue debido a que los directivos tienen total seguridad en la labor de su personal, en la toma de determinaciones es el más conveniente y productivo. Contemplándolo se brindan premios económicos y reconocimientos sociales, las sanciones son bastante raras y se determinan de modo colectivo, se divulga el procedimiento de innovadoras metodologías, su comunicación es bidireccional y asertiva, entre subordinado y directivo existe cercanía psicológica, la toma de determinaciones es cooperativa, etcétera (Yangali y Torres, 2020).

Por lo que se refiere al enfoque conceptual de la segunda variable Salud organizacional, Paramo (2002), la define como todo lo asociado con salud ocupacional haciéndose énfasis en los factores psicosociales. En el ámbito laboral, tanto la salud colectiva y la individual van a depender de las condiciones laborales y del influjo que esta genera en sus modos de vida, para ser congruentes con el marco teórico previamente citado.

Para Brocado (2007), es el campo de la administración dirigido a fomentar y conservar el superior nivel probable de confort estructural, comunitario y económico de la institución, amparándola en la realización de su objetivo social de cualquier agente perjudicial para la sanidad, en resumen, adecuar el ambiente a la compañía y cada compañía en su entorno. Mientras que, Morales y Peña (2004), refieren que poseen como propósito primordial la prevención, fomento y control de la sanidad de la compañía, amparándola de las circunstancias de peligro institucionales, con la finalidad de dirigirla al mercado y departamentos conforme a sus competencias productivas, las posibilidades y la dirección de la transformación (Morales y Peña, 2004)

En cuanto a las dimensiones de la salud organizacional, Fernández, Urarte, y Alcaide (2008), señalaron como primera dimensión el entorno: Dentro de este nivel, las amenazas probables son: el surgimiento de novedosos competidores, los que manifiesten virtudes competitivas nuevas, disminución de márgenes como los de utilidad a causa del incremento de factores extrínsecos que no dependen de la compañía, aparte del surgimiento de productos semejantes, pero de precaria calidad (Fernández, Urarte y Alcaide, 2008).

La segunda dimensión estructura organizativa, en la cual las primordiales problemáticas de este sector pueden ser, carencia de medios tecnológicos, financieros, recurso humano, etcétera. Aparte de problemáticas de interrelación bidireccional e individuos poco capacitados en temas directivos. No existe mayor ineptitud en una institución, que escoger a individuos no adecuados para la administración, si la cabeza erra, los demás de la institución errarán de igual modo (Fernández, Urarte y Alcaide, 2008)

La tercera dimensión colaboradores externos e internos, las problemáticas en la dimensión podrían aparecer en sentido vertical; ascendente o descendente (de jefe a plantilla o al revés), o a su vez de manera horizontal; problemáticas entre compañeros del mismo grupo de trabajo (Fernández, Urarte y Alcaide, 2008)

La cuarta dimensión información que circula, se refiere al confort o desazón que se percibe en la organización, ello se manifiesta debido al intercambio de datos entre el personal con relación a las autoridades, sistema de la compañía, plan de incentivos y otros tópicos que definen la inconformidad o conformidad del personal. Es de precisar que siempre habrá desemejanzas en cada uno de los individuos que no concordarán con algunas creencias o modos de pensar, lo relevante de los líderes es que sean íntegros en sus determinaciones, transigentes y justos con el grupo, asimismo tienen que cerciorarse de crear una cultura organizacional con bases firmes (Fernández, Urarte y Alcaide, 2008).

En cuanto al marco normativo la Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, tiene como objeto primordial dispone del fomento de una cultura de prevención, para esto se dispone de la intervención del Gobierno, con la obligación de prevención del empleador, la función de fiscalización y control del Estado y la intervención del personal y sus organismos sindicales y que conforma parte de una de las primordiales actividades en asunto de sanidad y seguridad laboral que conforma parte del escenario normativo requerido para proteger la vida y sanidad del personal (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, 2018)

Las acciones establecidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contestan al menester de anteponer las actividades que posibiliten la

realizan del objetivo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo que se necesita el fuerte compromiso de la autoridad gubernamental, a nivel regional, local y central, del mismo modo que la intervención y cooperación del empleador y el personal de todos los ámbitos de actividades y de la comunidad en su totalidad, con la finalidad de orientarnos hacia una cultura preventiva en asunto de salud y seguridad laboral (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

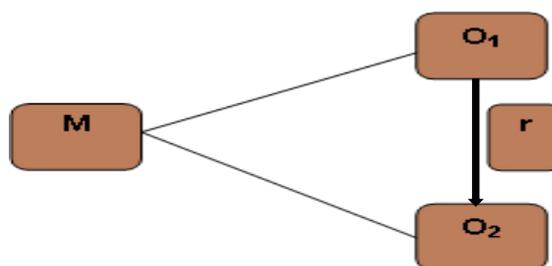
##### Tipo de investigación

Según la finalidad, este estudio es aplicado, conocida como estudio empírico o práctico, se identifica puesto que considera los fines prácticos del conocimiento. El objetivo que persiguen estas investigaciones, es desarrollar conocimiento técnico que pueda ser aplicado de manera inmediata para la solución de un problema determinado (Escudero y Cortez, 2017).

El enfoque es cuantitativo; según Tamayo (2007), este enfoque pretende contrastar los resultados con las teorías ya existentes, esto a partir de la hipótesis que parte de las mismas teorías. Para ello, es necesaria una muestra, sea obtenida de forma discriminada o aleatoria, será de donde se obtenga la información para estudiar el fenómeno u objeto de investigación.

##### Diseño de investigación

Se consideró un diseño no experimental, no se realiza manipulación alguna de las variables del estudio; transversal correlacional causal, los datos recolectados pertenecen a un momento específico del fenómeno. Se trata además de descripciones, pero no de las variables de forma individual sino de las correlaciones, sean relaciones causales o solo relaciones. Por tanto, pueden determinar relaciones de las variables sin sentido de causalidad o determinar relaciones de causalidad entre estas (Hernández, et al., 2014). Su esquema es el que se muestra a continuación:



En el cual:

M: Trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

O1: Variable independiente: Liderazgo directivo

O2: Variable dependiente: Salud organizacional

r: relación de causalidad de las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual**

##### **Variable independiente: Liderazgo directivo**

Para Simbron y Sanabria (2019), el liderazgo directivo se dice de los líderes o individuos que orientan, instruyen y posee un modo singular para la dirección de una organización o entidad y contribuyen a la consecución de óptimos productos. Es aquel individuo que en comienzo pide el punto de vista del subordinado y da indicaciones detalladas de cómo, cuándo y dónde tienen que efectuar una actividad concreta para resolver una problemática.

##### **Variable dependiente: Salud organizacional**

Para Brocado (2007), es el campo de la administración dirigido a fomentar y conservar el superior nivel probable de confort estructural, comunitario y económico de la institución, amparándola en la realización de su objetivo social de cualquier agente perjudicial para la sanidad, en resumen, adecuar el ambiente a la compañía y cada compañía en su entorno.

#### **Definición operacional**

##### **Variable independiente: Liderazgo directivo**

La variable se operacionalizó mediante 4 dimensiones, siendo estas: liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente, liderazgo consultivo y liderazgo participativo; esto permitió determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 20 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert.

##### **Variable dependiente: Salud organizacional**

La variable se operacionalizó mediante 4 dimensiones, siendo estas: entorno, estructura organizativa, colaboradores externos e internos, información que circula; esto permitió determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud

organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 20 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Constituye un grupo infinito o finito de componentes con particularidades comunes para los que serán extensivas las inferencias del estudio (Arias, 2006). La población de este estudio estuvo constituida por 25 trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. En el cuadro siguiente se presenta la repartición de la misma.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Áreas	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Contabilidad	-	01	01
Coord. De Control y procesos	01	-	01
Coord. De Calidad	01	-	01
Administración	-	01	01
Farmacia	02	-	02
Seguros	04	-	04
Caja	01	-	01
Hospitalización	09	-	09
Sala de operaciones	05	-	05
Total	23	02	25

Nota: Base de datos Clínica Materno Infantil del Norte, 2021.

#### Criterios de inclusión

Trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo durante el período mayo - julio 2021, que dieron su consentimiento a la participación de la encuesta.

### **Criterios de exclusión**

Trabajadores de la parte de servicios de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo durante el período mayo - julio 2021, que no dieron su consentimiento a la participación de la encuesta.

### **Muestra**

La muestra constituye un subgrupo finito y representativo que es extraído del universo poblacional asequible (Arias, 2006). En este estudio la muestra estuvo constituida por los 25 trabajadores asistenciales y administrativos, los mismos que fueron seleccionados a criterio del investigador.

### **Muestreo**

No aplica, debido al tamaño de la muestra.

### **Unidad de análisis**

Trabajador de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

**La encuesta;** es considerada como una técnica de recopilación de información por medio de la interrogación de las personas cuyo propósito es la de conseguir de modo sistemático medidas con relación a las concepciones percibidas en el problema de investigación anticipadamente construido. Media cuestionarios, se tomaron los datos necesarios (López y Fachelli, 2015). En la presente investigación fueron la vía para recoger los datos, por lo que se aplicó a los trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

### **Instrumentos**

**Cuestionario;** constituye un listado de interrogantes que derivan de las variables del estudio (Hernández, et al., 2014). Desde este instrumento, se puede registrar la información de los participantes, pues están elaborados a partir

del problema de investigación, en orden lógico y es comprensible para la muestra de estudio.

El cuestionario para la variable independiente: Liderazgo directivo, tiene 4 dimensiones, siendo estas: liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente, liderazgo consultivo, y liderazgo participativo; para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 20 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert.

El cuestionario para la variable dependiente: Salud organizacional, tiene 4 dimensiones, siendo estas: entorno, estructura organizativa, colaboradores externos e internos e información que circula; para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 20 interrogantes de tipo cerrado empleando para su valoración la escala de Likert.

### **Validez y confiabilidad**

La validez y confiabilidad son rasgos relevantes de sus reportadas debido a que permiten saber el grado de evidencia y exactitud de los instrumentos empleados, que derivarán en inferencias congruentes en la investigación.

### **Validez del instrumento**

En este estudio la validez se pudo obtener gracias al juicio de tres expertos en el área de Administración con el pre uso de los instrumentos, con la finalidad de dar obtener la conformidad de estos; el criterio de especialistas en este contexto es de considerable relevancia en la cuestión metodológica, debido a que permite disminuir equivocaciones tanto en el contenido como en la forma garantizando la aptitud del instrumento. A los expertos les fue entregada una matriz, la misma que contiene las preguntas, con los instrumentos revisados por estos expertos, se pudieron aprobar y con ello, se aplicaron a la muestra elegida.

### **Confiabilidad del instrumento**

Hace referencia al nivel de seguridad o confianza con el que se pueden aprobar los productos conseguidos por un indagador fundamentado en los procesos aplicados para realizar su investigación (Briones, 2000). Los instrumentos de esta investigación, se sometieron a una prueba piloto, para ello

se tomaron como muestra la información proporcionada por 25 trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

La confiabilidad general obtenida en el instrumento para medir el liderazgo directivo usando el Coeficiente del Alfa de Cronbach fue de 0.829; siendo considerado un nivel bueno.

La confiabilidad general obtenida en el instrumento para medir la salud organizacional usando el Coeficiente del Alfa de Cronbach fue de 0.866; siendo considerado un nivel bueno.

### **3.5. Procedimientos**

Los datos obtenidos contaron con un procedimiento inicial de selección y análisis posterior de acuerdo a las metas determinadas para el actual trabajo. El análisis de los datos recopilados sigue esta secuencia: se identificó el problema de estudio, sobre la base del mismo se elaboró la realidad problemática abarcando en su análisis escenarios desde globales hasta locales, remarcando en la influencia del liderazgo directivo en la salud organizacional; se redactó la base teórica correspondiente, este incluye antecedentes, teorías vinculados con la temática, y enfoques teóricos de las dos variables y de sus dimensiones.

Se eligió, en primer término, el tipo de estudio y el diseño a emplear, asimismo las variables fueron operacionalizadas, hubo una selección de la secuencia metodológica, además, seleccionando el universo poblacional y muestra de investigación, también se eligieron los instrumentos y técnicas de recopilación, los mismos que fueron sometidos a criterio de especialistas para su validez y al Alfa de Cronbach para definir su confiabilidad.

Una vez terminados los mismos, quedaron expeditos el para ser aplicados a la muestra, los productos conseguidos fueron colocados en una base de datos en Excel, los resultados se tabularon y se presentan mediante tablas, las mismas que fueron luego discutidas, permitiendo llegar a las conclusiones del estudio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

**Estadística descriptiva** (con el contenido de los cuestionarios de las variables y dimensiones se obtuvo la matriz de base de datos, así como la elaboración de tablas de distribución de frecuencias para las variables y dimensiones).

**Estadística inferencial** (para el procedimiento de los resultados inferenciales se utilizó el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V26), dentro del cual se empleó la prueba de Shapiro-Wilk con el grado de significancia al 5% para el análisis de la normalidad en la repartición de la muestra; y el Coeficiente de correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis propuestas).

### **3.7. Aspectos éticos**

Por el carácter científico de este estudio, se tuvieron en consideración los aspectos éticos siguientes:

- Consentimiento informado: los trabajadores que participaron en esta investigación fueron adecuadamente informados, además, contribuyen con voluntad propia ya que la investigación es compatible con sus ideas.
- Selección equitativa de los sujetos: Están, los participantes, vinculados con la problemática que busca analizar la investigación.
- Libre participación: La participación ha sido voluntaria, además de ser compatibles con la problemática, tienen la intención de ofrecer la información necesaria, así como están bien informados acerca de las intenciones científicas.
- Respeto: Los participantes son autónomos, para el estudio se garantizó la seguridad y el respeto hacia estos, con la certeza de no perjudicar a ninguno de estos.
- Retribución – beneficio: Se busca el máximo beneficio para los involucrados y el menor porcentaje de daños posibles, así como no causar ninguna consecuencia negativa sobre los participantes.

- Responsabilidad: El investigador aceptó y se compromete a que el estudio se ha realizado en base a la metodología y teoría actual y relevante, sosteniendo con buen respaldo teórico, el problema de investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

**Tabla 2**

*Niveles del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Niveles	Liderazgo directivo	
	f	%
Malo	7	28
Regular	16	64
Bueno	2	8
Total	25	100

Nota. Base de datos del liderazgo directivo

En la tabla 2 se evidencia que el 64% trabajadores consideran que el liderazgo directivo es regular; seguido del 28% que lo considera malo y un 8% lo considera bueno. En conclusión, se puede sostener que liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A. de Trujillo presentan un nivel regular.

**Tabla 3**

*Niveles de las dimensiones del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Niveles	Liderazgo autoritario coercitivo		Liderazgo autoritario benevolente		Liderazgo consultivo		Liderazgo participativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	7	28	9	36	7	28	9	36
Regular	16	64	15	60	15	60	14	56
Bueno	2	8	1	4	3	12	2	8
Total	25	100	25	100	25	100	25	100

Nota. Base de datos del liderazgo directivo

En la tabla 3 se evidencia que, en las dimensiones de la variable liderazgo directivo, el nivel que mayor preponderancia posee es el nivel regular, dado que presenta los mayores porcentajes de cada dimensión en ese nivel; siendo estos: liderazgo autoritario coercitivo con un 64%, liderazgo autoritario benevolente con un 60%, liderazgo consultivo con 60% y liderazgo participativo con un 56%.

**Tabla 4**

*Niveles de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Niveles	Salud organizacional	
	f	%
Mala	8	32
Regular	15	60
Buena	2	8
Total	25	100

Nota. Base de datos de la salud organizacional

En la tabla 4 se evidencia que el 60% trabajadores consideran que la salud organizacional es regular; seguido del 32% que lo consideran malo y un 8% lo considera bueno. En conclusión, se puede sostener que liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A. de Trujillo presenta un nivel regular.

**Tabla 5**

*Niveles de las dimensiones de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Niveles	Entorno		Estructura organizativa		Colaboradores externos e internos		Información que circula	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	8	32	8	32	9	36	9	36
Regular	16	64	14	56	13	52	12	48
Buena	1	4	3	12	3	12	4	16
Total	25	100	25	100	25	100	25	100

Nota. Base de datos de la salud organizacional

En la tabla 5 se evidencia que, en las dimensiones de la variable salud ocupacional, el nivel que mayor preponderancia posee es el nivel regular, dado que presenta los mayores porcentajes de cada dimensión en ese nivel; siendo estos: entorno con un 64%, estructura organizativa con 56%, colaboradores externos e internos con 62% e información que circula con un 48%.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 6**

*Prueba de Shapiro-Wilk del liderazgo directivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo directivo	,903	25	,021
Salud organizacional	,927	25	,075
Liderazgo autoritario coercitivo	,948	25	,231
Liderazgo autoritario benevolente	,947	25	,216
Liderazgo consultivo	,955	25	,317
Liderazgo participativo	,913	25	,036

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

La tabla 6 muestra la prueba para analizar la normalidad en la distribución de la muestra, siendo la misma menor a los 50 ( $n < 50$ ), se usó la prueba de Shapiro-Wilk; esta permitió evidenciar que todos los niveles de significancia del liderazgo directivo y la Salud organizacional son mayores al 5% ( $p < 0.05$ ) tratándose de una distribución normal, correspondiendo usar una prueba paramétrica, siendo la prueba seleccionada el Coeficiente de correlación de Pearson, por medio de la cual se busca comprobar que el liderazgo directivo influye en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

## 4.3. Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>G</sub>: El liderazgo directivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

## Tabla 7

Tabla cruzada del liderazgo directivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

Liderazgo directivo		Salud organizacional			Total
		Mala	Regular	Buena	
Malo	N°	7	0	0	7
	%	28,0%	0,0%	0,0%	28,0%
Regular	N°	1	15	0	16
	%	4,0%	60,0%	0,0%	64,0%
Bueno	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	8,0%	8,0%
Total	N°	8	15	2	25
	%	32,0%	60,0%	8,0%	100,0%

Correlaciones			
		Liderazgo directivo	Salud organizacional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,925**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25

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

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

En la tabla 7 se evidencia que el 60% de los trabajadores consideran que el liderazgo directivo es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.925 señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo directivo incide de manera significativa en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

## Tabla 8

Regresión lineal entre el liderazgo directivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,925	,856	,849	5,057

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO DIRECTIVO

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

El liderazgo directivo influye en un 85.6% en la salud organizacional, el 14.4% se debe a la influencia de otros factores.

### Hipótesis específicas

H1: El liderazgo autoritario coercitivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

**Tabla 9**

*Tabla cruzada del liderazgo autoritario coercitivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Liderazgo autoritario coercitivo		Salud organizacional			Total
		Mala	Regular	Buena	
Malo	Nº	7	0	0	7
	%	28,0%	0,0%	0,0%	28,0%
Regular	Nº	1	15	0	16
	%	4,0%	60,0%	0,0%	64,0%
Bueno	Nº	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	8,0%	8,0%
Total	Nº	8	15	2	25
	%	32,0%	60,0%	8,0%	100,0%

Correlaciones			
		Liderazgo autoritario coercitivo	Salud organizacional
Liderazgo autoritario coercitivo	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25

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

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la salud organizacional

En la tabla 9 se evidencia que el 60% de los trabajadores consideran que el liderazgo autoritario coercitivo es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.893 señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo autoritario coercitivo incide de manera significativa en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

**Tabla 10**

*Regresión lineal entre el liderazgo autoritario coercitivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,893	,798	,789	5,978

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO AUTORITARIO COERCITIVO

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

El liderazgo autoritario coercitivo influye en un 79.8% en la salud organizacional, el 20.2% se debe a la influencia de otros factores.

H2: El liderazgo autoritario benevolente influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

**Tabla 11**

*Tabla cruzada del liderazgo autoritario benevolente y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Liderazgo autoritario benevolente		Salud organizacional			Total
		Mala	Regular	Buena	
Malo	N°	8	1	0	9
	%	32,0%	4,0%	0,0%	36,0%
Regular	N°	0	14	1	15
	%	0,0%	56,0%	4,0%	60,0%
Bueno	N°	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Total	N°	8	15	2	25
	%	32,0%	60,0%	8,0%	100,0%

#### Correlaciones

		Liderazgo autoritario benevolente	Salud organizacional
Liderazgo autoritario benevolente	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25

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

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

En la tabla 11 se evidencia que el 56% de los trabajadores consideran que el liderazgo autoritario benevolente es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.864 señala una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo autoritario benevolente incide de manera significativa en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

### Tabla 12

*Regresión lineal entre el liderazgo autoritario benevolente y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,864	,747	,736	6,696

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO AUTORITARIO BENEVOLENTE

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

El liderazgo autoritario benevolente influye en un 74.7% en la salud organizacional, el 25.3% se debe a la influencia de otros factores.

H3. El liderazgo consultivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

### Tabla 13

*Tabla cruzada del liderazgo consultivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Liderazgo consultivo		Salud organizacional			Total
		Mala	Regular	Buena	
Malo	N°	7	0	0	7
	%	28,0%	0,0%	0,0%	28,0%
Regular	N°	1	14	0	15
	%	4,0%	56,0%	0,0%	60,0%
Bueno	N°	0	1	2	3
	%	0,0%	4,0%	8,0%	12,0%
Total	N°	8	15	2	25
	%	32,0%	60,0%	8,0%	100,0%

<b>Correlaciones</b>			
		Liderazgo consultivo	Salud organizacional
Liderazgo consultivo	Correlación de Pearson	1	,820**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
	N	25	25

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

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la salud organizacional

En la tabla 13 se evidencia que el 56% de los trabajadores consideran que el liderazgo consultivo es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.820 señala una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo consultivo incide de manera significativa en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

#### **Tabla 14**

*Regresión lineal entre el liderazgo consultivo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,820	,672	,658	7,617

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO CONSULTIVO

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

El liderazgo consultivo influye en un 67.2% en la salud organizacional, el 32.8% se debe a la influencia de otros factores.

H4: El liderazgo participativo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

**Tabla 15**

*Tabla cruzada del liderazgo participativo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.*

Liderazgo participativo		Salud organizacional			Total
		Mala	Regular	Buena	
Malo	N°	8	1	0	9
	%	32,0%	4,0%	0,0%	36,0%
Regular	N°	0	14	0	14
	%	0,0%	56,0%	0,0%	56,0%
Bueno	N°	0	0	2	2
	%	0,0%	0,0%	8,0%	8,0%
Total	N°	8	15	2	25
	%	32,0%	60,0%	8,0%	100,0%

Correlaciones			
		Liderazgo participativo	Salud organizacional
Liderazgo participativo	Correlación de Pearson	1	,900**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25

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

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

En la tabla 15 se evidencia que el 56% de los trabajadores consideran que el liderazgo participativo es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.900 señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo participativo incide de manera significativa en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

**Tabla 16**

*Regresión lineal entre el liderazgo participativo y la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,900	,810	,802	5,803

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Nota. Base de datos del liderazgo directivo y la Salud organizacional

El liderazgo participativo influye en un 81.0% en la salud organizacional, el 19% se debe a la influencia de otros factores.

## V. DISCUSIÓN

En instituciones, como los centros hospitalarios, el liderazgo implica la dependencia e interrelación entre 2 actores, el director de la institución de salud y el personal, quien establece un vínculo de doble canal, aceptando responsabilidad e identificación con su puesto de trabajo y con la finalidad de laborar en equipo, para conseguir productos, tanto en la complacencia del paciente, como en la competitividad del establecimiento de sanidad (Hetland, Hetland, Bakker y Demerouti, 2018).

Por tal motivo, las organizaciones de hoy en día requieren de autoridades bastante preparadas, cuyas competencias les posibiliten elaborar y realizar procedimientos de toma de determinaciones que garanticen una constante adecuación a las diversas circunstancias a las cuales se confrontan, en la que, en un mercado bastante competitivo y variables, la diferencia competitiva se encuentra definida por sus recursos humanos. Por eso, las instituciones se encuentran llamadas a definir tácticas que posibiliten contemplar la infinidad de variables que se producen dentro de su operatividad y que de un u otro modo inciden, positiva o negativamente, a la regular operatividad administrativo-productiva-interaccionar que se genera en el interior de esta (Simbron y Sanabria, 2020).

Dentro de este contexto, es fundamental, contemplar el liderazgo del director para poder orientar e instruir a los integrantes de una institución sanitaria, con la finalidad de cumplir las metas y propósitos planificados. Al respecto, Hernández, Duana y Polo (2021), manifiestan que considerable parte el compromiso de asegurar vínculos laborales consistentes, agradables y positivos es del líder que ocupa el puesto directivo en las instituciones, en el que, la forma de dirección que emplean es bastante trascendente para poder orientar a su personal hacia la consecución de metas y propósitos en común, el saber laborar en grupo, estimularlos e impulsarlos en el desarrollo de sus tareas es lo que la institución esperan de los buenos líderes.

Ante ello, precisan que resulta importante insistir en la relevancia de los modos de administración del directivo, puesto que de esto va a depender el desarrollo de vínculos laborales beneficiosos entre el personal. Si el liderazgo

que se aplica en el personal es el apropiado, incide de modo significativo en la competitividad y el rendimiento de la entidad, un líder de excelencia beneficia los ambientes organizacionales positivos, brinda ventajas grupales y promueve el progreso de las instituciones (Hernández, et al. 2021).

De tal manera, las organizaciones cada día tienen mayor consciencia de que una fracción de su compromiso corporativo social es fomentar la sanidad y óptimos espacios laborales. De igual modo, existe prueba de que este entorno positivo y saludable favorece a las organizaciones y a su vez optimiza sus productos. No obstante, una considerable cantidad de indicadores (absentismo por enfermedad, accidentes en el trabajo, mal desempeño, conflictos, etcétera) manifiestan que el estado con relación al progreso de instituciones sanas y el fomento de la salud en el sitio de labores no es tan positivo como tendría que ser y, en consecuencia, es trascendente que los regímenes y ley de los gobiernos, del mismo modo que los proyectos públicos y privados, colaboren al fomento de la salud en las mismas.

Asimismo, estas organizaciones deben realizar regímenes y prácticas de seguridad y sanidad y deben fomentar mejoramientos en las estructuras y condiciones laborales. Para conseguirlo, la administración desempeña una función trascendente al momento de orientar las transformaciones y fomentar la salud en el empleo. Por lo que, las competencias de un líder son imprescindibles para crear entornos laborales saludables, positivos o buenos, que generen en el subordinado un desarrollo y progreso personal y en el trabajo.

De los resultados estadísticos antes mostrados, se tiene en la tabla 2 el 64% trabajadores consideran que el liderazgo directivo es regular; seguido del 28% que lo considera malo y un 8% lo considera bueno. En conclusión, se puede sostener que liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A. de Trujillo presentan un nivel regular. Estos resultados pueden complementarse con los encontrados por Cajja (2021), quien señala que el estilo de liderazgo directivo obtuvo un porcentaje de 38%, el clima organizacional obtuvo 52%, se tuvo en conclusión que existe correlación entre ambas variables estudiadas, siendo esta de tipo positiva dicho de otra manera a mayor liderazgo superior satisfacción, mientras que a inferior liderazgo inferior satisfacción en los laborantes.

De igual manera, conviene destacar la investigación de Condori (2021), quien concluyó que hay asociación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el personal de los servicios de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas; el grado de significancia obtenido fue de 0,002 inferior que  $\alpha = 0.05$ , y un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.329) que indica una correlación baja. Determinando que a medida que se incrementa el ejercicio de liderazgo directivo transformacional lo hace el compromiso organizacional en los trabajadores en estudio.

En la tabla 3 se aprecia que, en las dimensiones de la variable liderazgo directivo, el nivel que mayor preponderancia posee es el nivel regular, dado que presenta los mayores porcentajes de cada dimensión en ese nivel; siendo estos: liderazgo autoritario coercitivo con un 64%, liderazgo autoritario benevolente con un 60%, liderazgo consultivo con 60% y liderazgo participativo con un 56%. Para fundamentar estos resultados se tiene la teoría de la contingencia de Hersey y Blanchard, es una ampliación de la rejilla gerencial. En esta teoría el subordinado manifiesta diferentes niveles de desarrollo. Algunos pueden manifestar escasa madurez en la labor por carencia de competencia, preparación y confianza, precisando de un modo de liderazgo distinto de los que manifiestan desarrollo y disponen de más competencias, preparación, seguridad y anhelos de laborar. La teoría centra su interés en el subordinado y en lo que piensa con relación a la actividad que tiene que llevar a cabo; asimismo, indica que los líderes eficaces tienen que prestar atención para lograr acoplar su modo de liderazgo a los cambios en el grado de preparación de los individuos comprometidos en una labor (Chiavenato, 2009).

Cabe hacer mención el estudio de Arrascue (2021), quien manifiesta que la dimensión competencias interpersonales de las competencias gerenciales fue la que presentó un superior vínculo con el ambiente organizacional, catalogando este vínculo como directo y moderado (Rho=0,479). Con relación a que en un ambiente que varía de manera constante, previo a cualquier determinación es indispensable disponer de datos útiles y acertados para ser eficientes. De este

modo, el colaborador percibió que sus jefes se hacen cargo de reunir y procesar datos que posibilitarán tomar determinaciones.

En la tabla 4 se evidencia que el 60% trabajadores consideran que la salud organizacional es regular; seguido del 32% que lo consideran malo y un 8% lo considera bueno. En conclusión, se puede sostener que liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A. de Trujillo presenta un nivel regular. Para cotejar los datos encontrados, se cuenta con el estudio realizado por Hernández, Duana y Polo (2021), el cual concluyeron que si se consiguen productos con un nivel de clima organizacional bajo es normal que se marquen las problemáticas comunicativas en el interior de la compañía.

Igualmente, vale destacar la investigación realizada por Martínez, Canal, Mipaz y Franco (2020), quienes lograron reconocer en el colaborador del HSRP, una comunicación bastante eficiente, tanto de directivos para con los trabajadores y de ellos para con los directivos. No obstante, indican que es fundamental brindarle atención a la interrelación que se está produciendo entre colaboradores de la misma categoría, dado que se halló un nivel promedio. En relación a ello, es importante generar áreas o acciones que posibiliten definir entre sus miembros, una cultura interactiva fundamentada en interrelaciones eficaces y claras.

En la tabla 5 se evidencia que, en las dimensiones de la variable salud ocupacional, el nivel que mayor preponderancia posee es el nivel regular, dado que presenta los mayores porcentajes de cada dimensión en ese nivel; siendo estos: entorno con un 64%, estructura organizativa con 56%, colaboradores externos e internos con 62% e información que circula con un 48%. Para respaldar los resultados hallados en las dimensiones se toma la teoría del autocuidado el cual plantea que el autocuidado surge de la experiencia misma y del constante aprendizaje, y que de por sí es una acción que constantemente se encuentra dirigida a metas que las personas aprenden. Es una conducta que existe en diferentes circunstancias de la existencia, en la cual los individuos aprenden acerca de sí mismos, con respecto a su ambiente en general, para estabilizar aquellas partes de la vida o de las actividades que pueden alterar la

realización y por lo tanto cada actividad de su existencia con la finalidad de tener una sanidad buena (Incio, 2020).

Estos productos guardan asociación con los obtenidos por Mendoza (2020), el cual llegó a la conclusión que los factores laborales: motivación, relaciones interpersonales, ambiente físico y reconocimiento poseen una asociación significativa estadística con el clima organizacional en personal de salud Florencia de Mora Parte Alta. Setiembre – octubre 2019 ( $p < 0.01$ ).

Consecuentemente, en la tabla 7 se evidencia que el 60% de los trabajadores consideran que el liderazgo directivo es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.925 señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo directivo incide de manera significativa en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Asimismo, el liderazgo directivo influye en un 85.6% en la Salud organizacional, el 14.4% se debe a la influencia de otros factores. En relación a la hipótesis general, conviene destacar el estudio efectuado por Iglesias, Torres, Mora y Sánchez (2020), quienes brindan un vistazo al tópico de la gestión hospitalaria, particularmente en el sector de enfermería, dado que visibilizan motivos que inciden en la salud de la organización puntualizando en la dimensión de liderazgo, como una de las cuestiones necesarias a tratar en la gestión de salud. Igualmente, la responsabilidad y la comunicación subyacen entre demás umbrales requeridos para lograr, un mejor trabajo relacional, y así mejorar el trabajo de enfermería de los equipos dinámicos, efectivos, comunicativos y de membresía.

Además, como sustento se tiene a la Teoría del Gran Hombre, que se encuentra fundamentada en la equiparación de las características que distinguían a los importantes líderes internacionales de los demás, llegando a la conclusión que el liderazgo es congénito. En esta teoría los líderes son identificados por su competencia para la transmisión de autoridad y ocasionar incidencia sobre los demás, logrando que se transformaran en partidarios. Ahondó en la investigación de los líderes con relación a sus particularidades y rasgos singulares. Las características más indagadas de los líderes fueron

contextura física, intelecto y la energía que transferían, con la finalidad de reconocer a los que verdaderamente eran líderes y los que pueden ser preparados para conseguirlo (Daft, 2006).

En la tabla 9 se evidencia que el 60% de los trabajadores consideran que el liderazgo autoritario coercitivo es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.893 señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo autoritario coercitivo incide de manera significativa en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Asimismo, el liderazgo autoritario coercitivo influye en un 79.8% en la salud organizacional, el 20.2% se debe a la influencia de otros factores. A la luz de estos resultados, Yangali y Torres (2020), manifiestan que se fundamenta esencialmente en el pico gerencial, por lo tanto, es monopolizada cualquier determinación unidireccional por la gerencia que constantemente se direcciona de modo vertical descendente. Además, muestra una interrelación decadente de particularidad precaria para plantear actividades a realizar, destacándose una distancia evidente entre el director y su personal segregado de los puestos de gerencia. Se precisa el desarrollo condicionado por temor a las sanciones y castigos incluidos en la normativa interna de la organización. Asimismo, se genera una informal organización nociva.

Por su parte, Alegre, Castillo, Reyes y Salas (2021), concluyen en su estudio que los niveles de liderazgo y conducta al cambio organizacional medio, del mismo modo que el vínculo directo y significativo entre las dos variables señalarían que los profesionales químico farmacéuticos están en un procedimiento de adecuación constante, en el cual crea tácticas que posibiliten una adecuada interrelación intrínseca entre los colaboradores que incida de manera directa con relación al desempeño en el trabajo.

En la tabla 11 se evidencia que el 56% de los trabajadores consideran que el liderazgo autoritario benevolente es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.864 señala una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo autoritario benevolente

influye significativamente en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Asimismo, el liderazgo autoritario benevolente influye en un 74.7% en la salud organizacional, el 25.3% se debe a la influencia de otros factores. En torno a estos resultados, se encuentra el estudio realizado por Zuta (2020), el cual precisa, que, en el análisis de correlación entre las variables de estudio, se muestra una asociación directa y baja ( $Rho=0.363$ ,  $p=0.000$ ) entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional. Afirmándose que si hay asociación entre el liderazgo transformación y el clima organizacional de acuerdo con la apreciación de los trabajadores de enfermería asistencial del Servicio de Emergencia del Hospital II de Vitarte.

Por su parte, Yangali y Torres (2020), señala que esta dimensión es presentada con el subordinado determinada seguridad tolerante y transigente que se traduce en mandatos que se les plantea en el interior de un escenario de control interno. El que aparece de modo inesperado es considerado todavía como una probable amenaza para el desarrollo de la institución. De igual modo, las sanciones y/o correctivos se presentan con reducida parcialidad y las recompensas comunitarias surgen de manera ocasional.

En la tabla 13 se evidencia que el 56% de los trabajadores consideran que el liderazgo consultivo es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.820 señala una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo consultivo incide de manera significativa en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Asimismo, el liderazgo consultivo influye en un 67.2% en la salud organizacional, el 32.8% se debe a la influencia de otros factores. Para cotejar estos resultados, es preciso tomar como referencia a Yangali y Torres (2020), quienes señalan que esta beneficia las consultas al personal y la delegación de actividades, no obstante, la última palabra la tienen los directores. Los que tienen parcial seguridad en su personal; acostumbran tomar en consideración de manera constructiva los puntos de vista y pensamientos del mismo, no obstante, es de la gerencia de donde derivan las pertinentes determinaciones. La interrelación es de clase discrecional, se dirige en el sentido

horizontal y descendente. Aquí el personal tiene parcial libertad en su labor promoviéndose su actuar dentro de procedimientos de control.

En la tabla 15 se evidencia que el 56% de los trabajadores consideran que el liderazgo participativo es regular y la salud organizacional es regular; en tanto que el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.900 señala una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia  $p=0.0000$  inferior a 1% ( $p < 0.01$ ), en consecuencia, se acepta que el liderazgo participativo incide de manera significativa en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Asimismo, el liderazgo participativo influye en un 81.0% en la salud organizacional, el 19% se debe a la influencia de otros factores. Al respecto, Yangali y Torres (2020), expresan que se distingue debido a que los directivos tienen total seguridad en la labor de su personal, en la toma de determinaciones es el más conveniente y productivo. Contemplándolo se brindan reconocimientos sociales y premios económicos, las sanciones son bastante raras y se determinan de modo colectivo, se divulga el procedimiento de innovadoras metodologías, su comunicación es bidireccional y asertiva, entre subordinado y directivo existe cercanía psicológica, la toma de determinaciones es cooperativa, etcétera.

Por último, es preciso señalar que, sin duda alguna el liderazgo directivo puede incidir en las apreciaciones de los integrantes del grupo y colaborar al desarrollo de un ambiente prácticamente agobiante en la institución. En el que, uno de los tópicos más relevantes y descuidados por los líderes directivos de la actualidad, es la salud organizacional, un tópico revolucionario que ha calado hondo en lo relacionado al nuevo modo de gobernar las organizaciones a escala global. En el que, la organización es como un nuevo ser, y el estudio antropomórfico de la misma es un medio eficiente para corregir problemáticas o afecciones que son invisibles para la generalidad de colaboradores o ejecutivos, pero son las razones responsables de un clima en el trabajo dañado: fatiga, desgano, estancamiento, que, si bien pueden ser síntomas independientes, ellos al mismo tiempo podrían ser un indicio de que la organización ha caído en depresión.

Por tales razones, se considera como fundamental el liderazgo directivo empleado puesto que, el mismo colabora a este procedimiento mediante diversos medios tales como el establecimiento de sentido, el poder informal o formal, la socialización de los integrantes, la utilización de retribuciones, y demás ejercicios de liderazgo. En este sentido, los líderes juegan una función como ingenieros del ambiente afectivo, colaborando a la conformación de impresiones y reacciones afectuosas compartidas, e incidiendo las reacciones emocionales del conjunto por medio de la interrelación y la salud organizacional positiva que conlleve a lograr los objetivos determinados por la organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que el liderazgo directivo presenta un nivel regular según el 64% de los trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.
2. Se identificó que la salud organizacional presenta un nivel regular según el 60% de los trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021
3. Se comprobó que el liderazgo directivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021; dado el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.925 que señala una correlación positiva muy alta ( $p < 0.01$ ), y un R cuadrado de 0.856 que indica que el liderazgo directivo influye en un 85.6% en la Salud organizacional, el 14.4% se debe a la influencia de otros factores.
4. Se comprobó que el liderazgo autoritario coercitivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021; dado el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.893 que señala una correlación positiva muy alta ( $p < 0.01$ ), y un R cuadrado de 0.798 que indica que el liderazgo autoritario coercitivo influye en un 79.8% en la salud organizacional, el 20.2% se debe a la influencia de otros factores.
5. Se comprobó que el liderazgo autoritario benevolente influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021; dado el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.864 que señala una correlación positiva alta ( $p < 0.01$ ), y un R cuadrado de 0.747 que indica que el liderazgo autoritario benevolente influye en un 74.7% en la salud organizacional, el 25.3% se debe a la influencia de otros factores.
6. Se comprobó que el liderazgo consultivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021; dado el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.820 que señala una correlación positiva alta ( $p < 0.01$ ), y un R cuadrado de 0.672 que indica que el liderazgo consultivo influye en un 67.2% en la salud organizacional, el 32.8% se debe a la influencia de otros factores.

7. Se comprobó que el liderazgo participativo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021; dado el Coeficiente de Correlación de Pearson de 0.900 que señala una correlación positiva muy alta ( $p < 0.01$ ), y un R cuadrado de 0.810 que indica el liderazgo participativo influye en un 81.0% en la salud organizacional, el 19% se debe a la influencia de otros factores.

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados es posible establecer las siguientes consideraciones:

1. A los directivos de la clínica, poner en marcha la toma de determinaciones en función a un diagnóstico situacional de la institución y la priorización de las problemáticas más críticas, en el que los directivos tienen que aceptar con compromiso sus determinaciones apropiadas y convenientes, basándose en acuerdos y puntos de vista de grupos de trabajo constituida por los miembros competentes de la organización.
2. A los directivos, efectuar de manera periódica el estudio del desempeño de las asistencias, supervisando que se disponga de los medios materiales y humanos, para el mejoramiento del desempeño de la organización, de igual modo, se les den capacitación a los trabajadores en base al mejoramiento del desempeño y a su vez permita mejorar el sistema organizacional de los trabajadores asistenciales y administrativos.
3. A los directivos, mejorar la puesta en funcionamiento de una estructura de control de realización de actividades, y control para cualquier nivel jerárquico supervisando que, la administración de control en la organización se lleve a cabo en todos los sectores del mismo modo, y que estén bien definidos los mecanismos de control de actividades, de igual manera, se sugiere mejorar la puesta en marcha de alguna estructura de control de cumplimiento de metas y propósitos.
4. A los directivos, fortalecer el área de recursos humanos en temas importantes respecto a la percepción que tienen los trabajadores en la organización, para fomentar la mejora del clima organizacional mediante programas integrales, evaluaciones de ambiente laboral y activaciones.
5. Realizar mecánicas y pausas activas para estimular al personal, e incorporar al mismo directivo de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo, ello por medio de tópicos sencillos que posibiliten al directivo conocer más a su personal y que este lo reconozca como referente dentro

de la organización, lo cual posibilite que formen y muestren un modo de liderazgo apropiado para la consecución de las metas institucionales.

6. Al sector de recursos humanos de la Clínica, que se lleven a cabo encuestas semestralmente al personal para poder conocer los menesteres, las dudas con relación a condiciones de trabajo, el cual sean de gran soporte para los directivos y puedan ser tomadas en consideración a la hora de la toma de determinaciones y estrategias institucionales.
7. A los directivos, llevar a cabo programas mensuales que logren fomentar y potenciar actividades para optimizar los niveles de satisfacción en el trabajo, tanto en los factores internos y externos, contemplando el reconocimiento por la labor, reforzamiento del desarrollo personal, el valor de la responsabilidad, los vínculos interpersonales, seguridad laboral, etcétera.
8. A los directivos, crear un proyecto de mejoramiento en cuanto a los canales de comunicación para poder promover la confianza, trabajo en equipo, innovación, calidad, empoderamiento, ganar – ganar y un clima acogedor que posibilite al personal formarse y sentirse estimulado diariamente.

## REFERENCIAS

- Alegre, T. Castillo, E. Reyes, C. y Salas, R. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones biomédicas* 40(11) [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002021000200007&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002021000200007&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Arias, F. (2006). Introducción a la metodología científica. 5ta ed. Editorial Episteme.
- Arrascue, I. (2021). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos. Lima, 2019.* [Tesis de maestría] Universidad Mayor de San Marcos [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue\\_Ii.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue_Ii.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrios, F. (2016). *El valor oculto de la salud organizacional: Contextualizando lo descontextualizado.* Universidad Central de Venezuela. [https://www.academia.edu/29153504/ART%C3%8DCULO\\_A\\_2\\_MANOS\\_DE\\_SALUD\\_ORGANIZACIONAL.docx](https://www.academia.edu/29153504/ART%C3%8DCULO_A_2_MANOS_DE_SALUD_ORGANIZACIONAL.docx)
- Briones, G. (2000). La investigación social y educativa. Convenio Andrés Bello. Tercer Mundo Editores.
- Brocado, B. (2007). La administración y los problemas de salud organizacional la metáfora de la salud. [Tesis de grado, Universidad EAFIT] [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/1475/BrocardoDeJ\\_MontoyaBedoya\\_2007.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/1475/BrocardoDeJ_MontoyaBedoya_2007.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas.
- Castillo, E. Medina, M. Bernardo, J. Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública* 45(2) 1-13 <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>

- Cajja, R. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori\\_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Condori, V. (2021). *Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020* [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori\\_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Conexión Esan (2019). Salud organizacional: ¿por qué es importante y cómo garantizarla? <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/08/salud-organizacional-por-que-es-importante-y-como-garantizarla/>
- Contreras, N. y Ramírez, M. (2019) Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Revista cirugía y cirujanos* 88(4) 1-7  
[https://web.archive.org/web/20201105165440id\\_/https://www.cirurgiaycirujanos.com/files/circir\\_20\\_88\\_4\\_526-532.pdf](https://web.archive.org/web/20201105165440id_/https://www.cirurgiaycirujanos.com/files/circir_20_88_4_526-532.pdf)
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2004). *Administración, teoría, proceso y práctica*. (Tercera ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. Editorial CENGAGE Learning
- Escudero, C. y Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1->

[Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf](#)

Fernández, J., Urarte, M., y Alcaide, F. (2008). *Patologías en las organizaciones*. Editorial LID.

Hernández, T. Duana, D. y Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública* 47(2) 1-19  
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252/1700>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a. ed. McGraw-Hill.

Hetland J, Hetland H, Bakker A, Demerouti E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *EMJ*. 2; 3 (1): 1-11.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237318300021>.

Hernández, T., Duana, D. y Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), e2252.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es&tlng=es).

Iglesias, A. Torres, J. Mora, Y. y Sánchez, J. (2020). Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de las enfermeras principales y de cuidados. *Revista de enfermería DA UFSM* 10(79) 1-21  
[https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/47240/html\\_1](https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/47240/html_1)

Incio, S. (2020). *Teoría del autocuidado aplicado a riesgos laborales a los que se expone la enfermera del Hospital las Mercedes, 2019*. [Tesis de grado] Universidad Señor de Sipán  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6974/Incio%20Carpio%2C%20Sandra%20Flor%20de%20Maria\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6974/Incio%20Carpio%2C%20Sandra%20Flor%20de%20Maria_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Likert, R. (1968). *El Factor Humano en la Empresa. Su Dirección y Valoración*. Editorial Deusto.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- López, L. y Solar, O. (2017). Repensar la Carta de Ottawa 30 años después. *Gac Sanit.* 31 (6). <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.12.013>
- Martínez, A. Canal, A. Mipaz, J. y Franco, Y. (2020). Liderazgo y comunicación en Administrativos y Asistenciales del Hospital San Rafael de Pasto. *Revista Criterios* 27(1), 93-113. DOI: <https://doi.org/10.31948/rev.criterios/27.1-art4>
- Mendoza (2020). *Tesis titulada: Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud de un establecimiento nivel I-3, Trujillo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46441>
- Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021*. 1era. Edición Biblioteca Nacional Del Perú. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)
- Morales, L. y Peña, I. (2004). Dinámica espacial y supervivencia de empresas de alta tecnología en la CAPV (Comunidad Autónoma del País Vasco). 15(23) 1-11
- Paramo, D. (2002). La Salud organizacional, tema de investigación en Administración. *Revista Expresión Fadeco* 5(03) 16-21 <http://revistas.ut.edu.co/index.php/rmee/article/view/828/641>
- Stogdill R. (2019). *Theories and Research of Leadership*. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Scott, C. (2013). *Más allá del desempeño: salud organizacional como máxima ventaja competitiva*. Editorial Almuzara. [https://books.google.es/books?id=rAwFEAAQBAJ&dq=Salud+Organizacional+&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=rAwFEAAQBAJ&dq=Salud+Organizacional+&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. (4ª). Editores LIMUSA.
- Valderrama, H. y Díaz, J. (2018). *Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en los Usuarios Internos del Centro de Salud Bellavista Nanay, Distrito de Punchana, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33002/valderrama\\_sh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33002/valderrama_sh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yangali, J. y Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal* 5(3.1) 58-75 DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>
- Zuta, L. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3329/Neal\\_c\\_Tesis\\_Maestro\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3329/Neal_c_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable independiente:</b> <b>Liderazgo directivo</b>  <b>Nota:</b> Elaboración Propia	Para Simbron y Sanabria (2019), el liderazgo directivo se dice de las personas o líderes que guían, enseñan tienen una manera particular de dirigir una institución u organización y ayudan a la obtención de buenos resultados. Es aquella persona que en principio solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea específica para solucionar un problema.	La variable fue operacionalizada mediante 4 dimensiones, siendo estas: liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente, liderazgo consultivo y liderazgo participativo; esto permitió determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 20 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert.	<b>Liderazgo autoritario coercitivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consultas</li> <li>▪ Competencias</li> <li>▪ Alternativas</li> <li>▪ Monitoreo</li> <li>▪ Reglas</li> </ul>	Intervalo - Likert  Eficiente Regularmente Deficiente
			<b>Liderazgo autoritario benevolente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Imposición</li> <li>▪ Relación laboral</li> <li>▪ Colaboración</li> <li>▪ Objetivos</li> <li>▪ Represión</li> </ul>	
			<b>Liderazgo consultivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo individualizado</li> <li>▪ Experiencias</li> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Orientación</li> <li>▪ Desafíos</li> </ul>	
			<b>Liderazgo participativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos</li> <li>▪ Apoyo</li> <li>▪ Personal informado</li> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Participación</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable dependiente:</b> <b>Salud organizacional</b>	Para Brocado (2007), es la rama de la administración orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar económico, estructural y social de la organización, protegiéndola en el cumplimiento de su objeto social de todos los agentes perjudiciales para la salud, en suma, adaptar el entorno a la empresa y cada empresa en su medio ambiente.	La variable ha sido operacionalizada mediante 4 dimensiones, siendo estas: entorno, estructura organizativa, colaboradores externos e internos, información que circula; esto permitió determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Para su medición, se aplicó un cuestionario compuesto por 20 interrogantes de tipo cerrado usando para su valoración la escala de Likert.	<b>Entorno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción</li> <li>▪ Recompensas</li> <li>▪ Reconocimiento</li> <li>▪ Actitud</li> </ul>	Intervalo - Likert
			<b>Estructura organizativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividades programadas</li> <li>▪ Enfoque</li> <li>▪ Ordenes</li> <li>▪ Políticas</li> <li>▪ Coordinación</li> </ul>	Alta Media Baja
			<b>Colaboradores externo e internos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tramites</li> <li>▪ Normas</li> <li>▪ Desempeño</li> <li>▪ Cumplimiento</li> <li>▪ Mejora</li> </ul>	
			<b>Información que circula</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reporte</li> <li>▪ Procedimientos claros</li> <li>▪ Desempeño</li> <li>▪ Sentido de pertenencia</li> <li>▪ Confianza</li> </ul>	
<b>Nota:</b> Elaboración Propia					

## Anexo 2

### Matriz de consistencia de la investigación

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la Salud Organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021?	<b>Objetivo general</b> Determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud Organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	<b>Hipótesis general</b> El liderazgo directivo influye significativamente en la Salud Organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	<b>Tipo de investigación</b> Investigación aplicada <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal correlacional causal.
<b>Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Población y muestra</b>
¿En qué medida el liderazgo autoritario coercitivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021?	Identificar los niveles del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.  Identificar los niveles de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	El liderazgo autoritario coercitivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.  El liderazgo autoritario benevolente influye significativamente en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	25 trabajadores de la parte asistencial y administrativa la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.
¿En qué medida el liderazgo autoritario benevolente influye significativamente en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021?	Determinar si el liderazgo autoritario coercitivo influye en la Salud Organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	El liderazgo consultivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	<b>Técnicas</b> Encuesta
¿En qué medida el liderazgo consultivo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021?	Determinar si el liderazgo autoritario benevolente influye en la Salud Organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	El liderazgo participativo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	<b>Instrumentos</b> Cuestionario para medir el liderazgo directivo Cuestionario para medir la salud organizacional

---

¿En qué medida el liderazgo participativo influye significativamente en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021?

Determinar si el liderazgo consultivo influye en la Salud Organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

Determinar si el liderazgo participativo influye en la Salud Organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

**Validez**

De contenido a juicio de expertos

**Confiabilidad**

Alfa de Cronbach

**Análisis de datos**

Estadística descriptiva (Excel)  
Estadística inferencial (SPSS V26)

---

### Anexo 3

#### Ficha técnica del instrumento de la variable liderazgo directivo

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los niveles del liderazgo directivo	
Autora	Gámez Radas Mercedes Edith	
Año de elaboración	2021	
Objetivo	Medir los niveles de la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	
Normas informativas	El cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio.	
Usuarios	Trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021	
Ámbito de aplicación	Instituciones de salud	
Modo de aplicación	El cuestionario está conformado por 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4. El desarrollo del cuestionario es forma individual y anónimo. El tiempo de aplicación estimando del cuestionario es de 10 minutos. Los materiales a utilizar son lapiceros o google formas.	
Estructura	El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones; siendo estas: <ul style="list-style-type: none"><li>- Liderazgo autoritario coercitivo</li><li>- Liderazgo autoritario benevolente</li><li>- Liderazgo consultivo</li><li>- Liderazgo participativo</li></ul>	
Escala general de la variable	Malo	0-26
	Regular	27-53
	Bueno	54-80
Escala valorativa de las alternativas de respuesta	Siempre	4
	Casi siempre	3
	A veces	2
	Casi nunca	1
	Nunca	0
Validez	En este estudio la validez se realizó por medio del criterio de 3 especialistas en el área de Administración previo a la utilización de los instrumentos, con la finalidad de dar la conformidad a los mismos; el juicio de expertos en este sentido es de gran importancia en el aspecto metodológico, puesto que posibilita reducir errores tanto en la forma como en el contenido avalando la idoneidad del instrumento. A los expertos les fue entregada	

---

	<p>una matriz, la misma que contiene las preguntas, una vez revisado los instrumentos por los especialistas se logró su aprobación, procediendo a la aplicación de estos a la muestra seleccionada.</p>
Confiabilidad	<p>Los instrumentos de esta investigación, se sometieron a una prueba piloto, para ello se tomaron como muestra los datos proporcionados por 25 trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.</p> <p>La confiabilidad general obtenida en el instrumento para medir el liderazgo directivo usando el Coeficiente del Alfa de Cronbach fue de 0.829; siendo considerado un nivel bueno.</p>

---

## Ficha técnica del instrumento de la variable salud organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los niveles de la salud organizacional	
Autora	Gámez Radas Mercedes Edith	
Año de elaboración	2021	
Objetivo	Medir los niveles de la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.	
Normas informativas	El cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio.	
Usuarios	Trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021	
Ámbito de aplicación	Instituciones de salud	
Modo de aplicación	<p>El cuestionario está conformado por 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4.</p> <p>El desarrollo del cuestionario es forma individual y anónimo.</p> <p>El tiempo de aplicación estimando del cuestionario es de 10 minutos.</p> <p>Los materiales a utilizar son lapiceros o google formas.</p>	
Estructura	<p>El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones; siendo estas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Entorno</li> <li>-Estructura organizativa</li> <li>-Colaboradores externo e internos</li> <li>-Información que circula</li> </ul>	
Escala general de la variable	Malo	0-26
	Regular	27-53
	Bueno	54-80
Escala valorativa de las alternativas de respuesta	Siempre	4
	Casi siempre	3
	A veces	2
	Casi nunca	1
	Nunca	0
Validez	<p>En este estudio la validez se realizó por medio del criterio de 3 especialistas en el área de Administración previo a la utilización de los instrumentos, con la finalidad de dar la conformidad a los mismos; el juicio de expertos en este sentido es de gran importancia en el aspecto metodológico, puesto que posibilita reducir errores tanto en la forma como en el contenido avalando la idoneidad del instrumento. A los expertos les fue entregada una matriz, la misma que contiene las preguntas, una vez</p>	

---

revisado los instrumentos por los especialistas se logró su aprobación, procediendo a la aplicación de estos a la muestra seleccionada.

---

Confiabilidad

Los instrumentos de esta investigación, se sometieron a una prueba piloto, para ello se tomaron como muestra los datos proporcionados por 25 trabajadores de la parte asistencial y administrativa de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

La confiabilidad general obtenida en el instrumento para medir la salud organizacional usando el Coeficiente del Alfa de Cronbach fue de 0.866; siendo considerado un nivel bueno.

---

### Anexo 3

#### Cuestionario para medir el liderazgo directivo

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

#### INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre**            **4**
- ✓ **Casi siempre**    **3**
- ✓ **A veces**            **2**
- ✓ **Casi nunca**        **1**
- ✓ **Nunca**              **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Liderazgo autoritario coercitivo</b>						
1	¿El jefe antes de tomar decisiones consulta con los trabajadores del área?					
2	¿Cree usted que su jefe es competente con su trabajo?					
3	¿El jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?					
4	¿El jefe monitorea activamente sus labores?					
5	¿Usted cumple las reglas de la institución?					
<b>Liderazgo autoritario benevolente</b>						
6	¿El directivo de la clínica es impositivo en el trato entre colegas de trabajo?					
7	¿Cómo es la relación con el jefe de su área?					
8	¿El directivo no está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?					

9	¿Cuándo no se llega a los objetivos tiende a amenazar con descuentos o despidos?					
10	¿El directivo no analiza el por qué no se llegó a los objetivos?					
<b>Liderazgo consultivo</b>						
11	¿El directivo de la clínica fomenta el trabajo individualizado – mecanizado?					
12	¿El directivo no se siente muy animado a compartir sus ideas y prefiere seguir enfocado en lo que solo lo afecta?					
13	¿El directivo toma decisiones sin consultar en los temas de interés común para los trabadores de los trabajadores cuando el director habla?					
14	¿El directivo orienta oportuna y adecuadamente al personal que labora?					
15	¿El directivo está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?					
<b>Liderazgo participativo</b>						
16	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias?					
17	¿El directivo está dispuesto a colaborar y brindar su apoyo?					
18	¿El directivo mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte y es de su interés?					
19	¿El directivo motiva la solución de problemas?					
20	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones?					

**¡¡Gracias!!**

## Cuestionario para medir la salud organizacional

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar si el liderazgo directivo influye en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

### INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre**            **4**
- ✓ **Casi siempre**    **3**
- ✓ **A veces**            **2**
- ✓ **Casi nunca**        **1**
- ✓ **Nunca**              **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Entorno</b>						
1	¿En la organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?					
2	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?					
3	¿En la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
4	¿En esta organización se causa buena impresión si usted se mantiene callado para evitar desacuerdos?					
5	¿La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?					
<b>Estructura organizativa</b>						
6	¿En la organización las tareas están clara-mente definidas?					
7	¿En la organización-las tareas están lógicamente estructuradas?					
8	¿En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?					
9	¿Conoce claramente las políticas de esta organización?					
10	¿Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización?					

<b>Colaboradores externo e internos</b>					
11	¿En la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?				
12	¿La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?				
13	¿Piensa que si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio?				
14	¿Cumple con sus funciones porque la organización así lo establece?				
15	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal?				
<b>Información que circula</b>					
16	¿En la organización a veces no se tiene claro a quién reportar?				
17	¿Los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?				
18	¿Las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?				
19	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de su carrera en esa organización?				
20	¿Las personas dentro de la organización no confían verdaderamente una en la otra?				

**¡¡Gracias!!**

## Anexo 5

### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable liderazgo directivo

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>LIDERAZGO AUTORITARIO COERCITIVO</b>			
1	¿El jefe antes de tomar decisiones consulta con los trabajadores del área?	,464	,853
2	¿Cree usted que su jefe es competente con su trabajo?	,803	,757
3	¿El jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?	,611	,807
4	¿El jefe monitorea activamente sus labores?	,625	,804
5	¿Usted cumple las reglas de la institución?	,718	,778
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,834$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>LIDERAZGO AUTORITARIO BENEVOLENTE</b>			
6	¿El directivo de la clínica es impositivo en el trato entre colegas de trabajo?	,465	,758
7	¿Cómo es la relación con el jefe de su área?	,471	,759
8	¿El directivo no está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?	,755	,653
9	¿Cuándo no se llega a los objetivos tiende a amenazar con descuentos o despidos?	,632	,701
10	¿El directivo no analiza el por qué no se llegó a los objetivos?	,424	,769
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,774$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
<b>LIDERAZGO CONSULTIVO</b>			
11	¿El directivo de la clínica fomenta el trabajo individualizado – mecanizado?	,738	,820
12	¿El directivo no se siente muy animado a compartir sus ideas y prefiere seguir enfocado en lo que solo lo afecta?	,627	,854
13	¿El directivo toma decisiones sin consultar en los temas de interés común para los trabajadores de los trabajadores cuando el director habla?	,677	,834
14	¿El directivo orienta oportuna y adecuadamente al personal que labora?	,804	,803
15	¿El directivo está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?	,594	,854
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,862$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>LIDERAZGO PARTICIPATIVO</b>			

16	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias?	,554	,842
17	¿El directivo está dispuesto a colaborar y brindar su apoyo?	,460	,861
18	¿El directivo mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte y es de su interés?	,710	,806
19	¿El directivo motiva la solución de problemas?	,806	,791
20	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones?	,844	,760
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,848$ La fiabilidad se considera como BUENO			

## Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable salud organizacional

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>ENTORNO</b>			
1	¿En la organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?	,585	,816
2	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	,638	,801
3	¿En la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?	,591	,817
4	¿En esta organización se causa buena impresión si usted se mantiene callado para evitar desacuerdos?	,672	,792
5	¿La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?	,727	,784
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,835$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>			
6	¿En la organización las tareas están clara-mente definidas?	,728	,746
7	¿En la organización-las tareas están lógicamente estructuradas?	,481	,819
8	¿En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?	,658	,770
9	¿Conoce claramente las políticas de esta organización?	,678	,762
10	¿Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización?	,532	,806
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,819$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>COLABORADORES EXTERNOS E INTERNOS</b>			
11	¿En la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?	,675	,900
12	¿La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?	,726	,888
13	¿Piensa que, si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio?	,780	,876
14	¿Cumple con sus funciones porque la organización así lo establece?	,822	,866
15	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal?	,804	,870
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,902$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>INFORMACIÓN QUE CIRCULA</b>			

16	¿En la organización a veces no se tiene claro a quién reportar?	,865	,872
17	¿Los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?	,794	,897
18	¿Las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?	,818	,889
19	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de su carrera en esa organización?	,688	,914
20	¿Las personas dentro de la organización no confían verdaderamente una en la otra?	,825	,881
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,911$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			

## Anexo 6

### Validación por juicio de expertos

**TÍTULO DE LA TESIS:** Influencia del Liderazgo directivo en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
<b>Liderazgo directivo</b>	<b>Liderazgo autoritario coercitivo</b>	Consultas	¿El jefe antes de tomar decisiones consulta con los trabajadores del área?						x		x		x		x		
		Competencias	¿Cree usted que su jefe es competente con su trabajo?						x		x		x		x		
		Alternativas	¿El jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?						x		x		x		x		
		Monitoreo	¿El jefe monitorea activamente sus labores?						x		x		x		x		
		Reglas	¿Usted cumple las reglas de la institución?						x		x		x		x		
	<b>Liderazgo autoritario</b>	Imposición	¿El directivo de la clínica es impositivo en el trato entre colegas de trabajo?						x		x		x		x		

		Relación laboral	¿Cómo es la relación con el jefe de su área?						x		x		x		x		
		Colaboración	¿El directivo no está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?						x		x		x		x		
		Objetivos	¿Cuándo no se llega a los objetivos tiende a amenazar con descuentos o despidos?						x		x		x		x		
		Represión	¿El directivo no analiza el por qué no se llegó a los objetivos?						x		x		x		x		
	Liderazgo consultivo	Trabajo individualizado	¿El directivo de la clínica fomenta el trabajo individualizado – mecanizado?							x		x		x		x	
		Experiencias	¿El directivo no se siente muy animado a compartir sus ideas y prefiere seguir enfocado en lo que solo lo afecta?							x		x		x		x	
		Toma de decisiones	¿El directivo toma decisiones sin consultar en los temas de interés común para los trabajadores de los trabajadores cuando el director habla?							x		x		x		x	
		Orientación	¿El directivo orienta oportuna y adecuadamente al personal que labora?							x		x		x		x	
		Desafíos	¿El directivo está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?							x		x		x		x	
	Liderazgo participativo	Conocimientos	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias?							x		x		x		x	

		Apoyo	¿El directivo está dispuesto a colaborar y brindar su apoyo?							x		x		x		x	
		Personal informado	¿El directivo mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte y es de su interés?							x		x		x		x	
		Motivación	¿El directivo motiva la solución de problemas?							x		x		x		x	
		Participación	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones?							x		x		x		x	

MBA. CPC. ANA LUCÍA CRUZ CHOMBA

---

Mg.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir el liderazgo directivo		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Identificar los niveles del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	ANA LUCÍA CRUZ CHOMBA	DNI N°	43489894
<b>Título Profesional</b>	CONTADOR PÚBLICO	Celular	933761590
<b>Dirección Domiciliaria</b>	JUAN JULIO GANOZA 269 DPTO.101 URB. CALIFORNIA		
<b>Grado Académico</b>	MBA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	TRUJILLO 22/10/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Influencia del Liderazgo directivo en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>SALUD ORGANIZACIONAL</b>	<b>Entorno</b>	Promoción	¿En la organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?						x		x		x		x		
		Recompensas	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?						x		x		x		x		
		Reconocimiento	¿En la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?						x		x		x		x		
		Desacuerdos	¿En esta organización se causa buena impresión si usted se mantiene callado para evitar desacuerdos?						x		x		x		x		
		Actitud	¿La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?						x		x		x		x		
	<b>Estructura organizativa</b>	Actividades programadas	¿En la organización las tareas están claramente definidas?						x		x		x		x		
		Enfoque	¿En la organización las tareas están lógicamente estructuradas?						x		x		x		x		

		Ordenes	¿En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?						x		x		x		x		
		Políticas	¿Conoce claramente las políticas de esta organización?						x		x		x		x		
		Estructura organizativa	¿Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización?						x		x		x		x		
	<b>Colaboradores externo e internos</b>	Tramites	¿En la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?							x		x		x		x	
		Planificación	¿La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?							x		x		x		x	
		Beneficios	¿Piensa que si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio?							x		x		x		x	
		Cumplimiento	¿Cumple con sus funciones porque la organización así lo establece?							x		x		x		x	
		Mejora	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal?							x		x		x		x	
	<b>Información que circula</b>	Reporte	¿En la organización a veces no se tiene claro a quién reportar?							x		x		x		x	
		Procedimientos claros	¿Los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?							x		x		x		x	
		Desempeño	¿Las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?							x		x		x		x	
		Sentido de pertenencia	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de su carrera en esa organización?							x		x		x		x	

		Confianza	¿Las personas dentro de la organización no confían verdaderamente una en la otra?							x		x		x		x		
--	--	-----------	---	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

MBA. CPC. ANA LUCIA CRUZ CHOMBA

---

Mg.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la salud organizacional		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Identificar los niveles de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	ANA LUCÍA CRUZ CHOMBA	DNI N°	43489894
<b>Título Profesional</b>	CONTADOR PÚBLICO	Celular	933761590
<b>Dirección Domiciliaria</b>	JUAN JULIO GANOZA 269 DPTO. 101 URB. CALIFORNIA		
<b>Grado Académico</b>	MBA. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	TRUJILLO, 22/10/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Influencia del Liderazgo directivo en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Liderazgo directivo</b>	<b>Liderazgo autoritario coercitivo</b>	Consultas	¿El jefe antes de tomar decisiones consulta con los trabajadores del área?						x		x		x		x		
		Competencias	¿Cree usted que su jefe es competente con su trabajo?						x		x		x		x		
		Alternativas	¿El jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?						x		x		x		x		
		Monitoreo	¿El jefe monitorea activamente sus labores?						x		x		x		x		
	Reglas	¿Usted cumple las reglas de la institución?						x		x		x		x			
	<b>Liderazgo autoritario benevolente</b>	Imposición	¿El directivo de la clínica es impositivo en el trato entre colegas de trabajo?						x		x		x		x		
		Relación laboral	¿Cómo es la relación con el jefe de su área?						x		x		x		x		
Colaboración		¿El directivo no está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos						x		x		x		x			

			desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?															
		Objetivos	¿Cuándo no se llega a los objetivos tiende a amenazar con descuentos o despidos?						x		x		x		x			
		Represión	¿El directivo no analiza el por qué no se llegó a los objetivos?						x		x		x		x			
	Liderazgo consultivo	Trabajo individualizado	¿El directivo de la clínica fomenta el trabajo individualizado – mecanizado?						x		x		x		x			
		Experiencias	¿El directivo no se siente muy animado a compartir sus ideas y prefiere seguir enfocado en lo que solo lo afecta?						x		x		x		x			
		Toma de decisiones	¿El directivo toma decisiones sin consultar en los temas de interés común para los trabajadores de los trabajadores cuando el director habla?						x		x		x		x			
		Orientación	¿El directivo orienta oportuna y adecuadamente al personal que labora?						x		x		x		x			
		Desafíos	¿El directivo está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?						x		x		x		x			
		Liderazgo participativo	Conocimientos	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias?						x		x		x		x		
	Apoyo		¿El directivo está dispuesto a colaborar y brindar su apoyo?						x		x		x		x			

		Personal informado	¿El directivo mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte y es de su interés?						x		x		x		x		
		Motivación	¿El directivo motiva la solución de problemas?						x		x		x		x		
		Participación	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones?						x		x		x		x		

Mg. C.P.C Betsy Elizabeth Ruíz Pascual

---

Mg.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir el liderazgo directivo		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Identificar los niveles del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	BETSY ELIZABETH RUIZ PASCUAL	DNI N°	18081911
<b>Título Profesional</b>	CONTADOR PUBLICO	Celular	949622316
<b>Dirección Domiciliaria</b>	AV. JULIO C. TELLO N° 260 URB LOS GRANADOS		
<b>Grado Académico</b>	MG. ADMINISTRACION DE NEGOCIOS		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	Trujillo 06/10/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Influencia del Liderazgo directivo en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>SALUD ORGANIZACIONAL</b>	<b>Entorno</b>	Promoción	¿En la organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?						x		x		x		x		
		Recompensas	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?						x		x		x		x		
		Reconocimiento	¿En la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?						x		x		x		x		
		Desacuerdos	¿En esta organización se causa buena impresión si usted se mantiene callado para evitar desacuerdos?						x		x		x		x		
		Actitud	¿La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?						x		x		x		x		
	<b>Estructura organizativa</b>	Actividades programadas	¿En la organización las tareas están claramente definidas?						x		x		x		x		
		Enfoque	¿En la organización las tareas están lógicamente estructuradas?						x		x		x		x		

		Ordenes	¿En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?						x		x		x		x		
		Políticas	¿Conoce claramente las políticas de esta organización?						x		x		x		x		
		Estructura organizativa	¿Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización?						x		x		x		x		
	<b>Colaboradores externo e internos</b>	Tramites	¿En la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?							x		x		x		x	
		Planificación	¿La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?							x		x		x		x	
		Beneficios	¿Piensa que si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio?							x		x		x		x	
		Cumplimiento	¿Cumple con sus funciones porque la organización así lo establece?							x		x		x		x	
		Mejora	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal?							x		x		x		x	
	<b>Información que circula</b>	Reporte	¿En la organización a veces no se tiene claro a quién reportar?							x		x		x		x	
		Procedimientos claros	¿Los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?							x		x		x		x	
		Desempeño	¿Las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?							x		x		x		x	
		Sentido de pertenencia	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de su carrera en esa organización?							x		x		x		x	

		Confianza	¿Las personas dentro de la organización no confían verdaderamente una en la otra?							x		x		x		x	
--	--	-----------	---	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

Mg. C.P.C Betsy Ruiz Pascual

---

Mg.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la salud organizacional		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Identificar los niveles de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	BETSY ELIZABETH RUIZ PASCUAL	DNI N°	18081911
<b>Título Profesional</b>	CONTADOR PUBLICO	Celular	949622316
<b>Dirección Domiciliaria</b>	AV. JULIO C. TELLO N° 260 URB. LOSGRANADOS		
<b>Grado Académico</b>	MG. ADMINISTRACION DE NEGOCIOS		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	Trujillo 06/10/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Influencia del Liderazgo directivo en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Liderazgo directivo</b>	<b>Liderazgo autoritario coercitivo</b>	Consultas	¿El jefe antes de tomar decisiones consulta con los trabajadores del área?						x		x		x		x		
		Competencias	¿Cree usted que su jefe es competente con su trabajo?						x		x		x		x		
		Alternativas	¿El jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo?						x		x		x		x		
		Monitoreo	¿El jefe monitorea activamente sus labores?						x		x		x		x		
		Reglas	¿Usted cumple las reglas de la institución?						x		x		x		x		
	<b>Liderazgo autoritario benevolent</b>	Imposición	¿El directivo de la clínica es impositivo en el trato entre colegas de trabajo?						x		x		x		x		
		Relación laboral	¿Cómo es la relación con el jefe de su área?						x		x		x		x		

		Colaboración	¿El directivo no está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?						x		x		x		x		
		Objetivos	¿Cuándo no se llega a los objetivos tiende a amenazar con descuentos o despidos?						x		x		x		x		
		Represión	¿El directivo no analiza el por qué no se llegó a los objetivos?						x		x		x		x		
	Liderazgo consultivo	Trabajo individualizado	¿El directivo de la clínica fomenta el trabajo individualizado – mecanizado?							x		x		x		x	
		Experiencias	¿El directivo no se siente muy animado a compartir sus ideas y prefiere seguir enfocado en lo que solo lo afecta?							x		x		x		x	
		Toma de decisiones	¿El directivo toma decisiones sin consultar en los temas de interés común para los trabadores de los trabajadores cuando el director habla?							x		x		x		x	
		Orientación	¿El directivo orienta oportuna y adecuadamente al personal que labora?							x		x		x		x	
		Desafíos	¿El directivo está dispuesto a colaborar y encontrar nuevos desafíos que mejoren el desarrollo de la institución?							x		x		x		x	
	Liderazgo participativo	Conocimientos	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias?							x		x		x		x	
Apoyo		¿El directivo está dispuesto a colaborar y brindar su apoyo?							x		x		x		x		

		Personal informado	¿El directivo mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte y es de su interés?						x		x		x		x		
		Motivación	¿El directivo motiva la solución de problemas?						x		x		x		x		
		Participación	¿El directivo anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones?						x		x		x		x		

Mg. Ing. Sindy Yesenia Namó Arce

---

Mg.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir el liderazgo directivo		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Identificar los niveles del liderazgo directivo en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	SINDY YESENIA NAMO ARCE	DNI N°	45512741
<b>Título Profesional</b>	INGENIERO INDUSTRIAL	Celular	902419375
<b>Dirección Domiciliaria</b>	CAMINO CARROZABLE RESIDENCIAL EL MARUEZ D8 – VALDIVIA ALTA - HUANCHACO		
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	12/10/2021

**TÍTULO DE LA TESIS:** Influencia del Liderazgo directivo en la Salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>SALUD ORGANIZACIONAL</b>	<b>Entorno</b>	Promoción	¿En la organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?						x		x		x		x		
		Recompensas	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?						x		x		x		x		
		Reconocimiento	¿En la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?						x		x		x		x		
		Desacuerdos	¿En esta organización se causa buena impresión si usted se mantiene callado para evitar desacuerdos?						x		x		x		x		
		Actitud	¿La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?						x		x		x		x		
	<b>Estructura organizativa</b>	Actividades programadas	¿En la organización las tareas están claramente definidas?						x		x		x		x		
		Enfoque	¿En la organización las tareas están lógicamente estructuradas?						x		x		x		x		

		Ordenes	¿En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?						x		x		x		x		
		Políticas	¿Conoce claramente las políticas de esta organización?						x		x		x		x		
		Estructura organizativa	¿Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización?						x		x		x		x		
	<b>Colaboradores externo e internos</b>	Tramites	¿En la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?							x		x		x		x	
		Planificación	¿La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?							x		x		x		x	
		Beneficios	¿Piensa que si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio?							x		x		x		x	
		Cumplimiento	¿Cumple con sus funciones porque la organización así lo establece?							x		x		x		x	
		Mejora	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente su rendimiento personal y grupal?							x		x		x		x	
	<b>Información que circula</b>	Reporte	¿En la organización a veces no se tiene claro a quién reportar?							x		x		x		x	
		Procedimientos claros	¿Los jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?							x		x		x		x	
		Desempeño	¿Las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?							x		x		x		x	
		Sentido de pertenencia	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de su carrera en esa organización?							x		x		x		x	

		Confianza	¿Las personas dentro de la organización no confían verdaderamente una en la otra?							x			x			x			x		
--	--	-----------	---	--	--	--	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--

Mg. Ing. Sindy Yesenia Namó Arce

---

Mg.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la salud organizacional		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Identificar los niveles de la salud organizacional en la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	SINDY YESENIA NAMO ARCE	DNI N°	45512741
<b>Título Profesional</b>	INGENIERO INDUSTRIAL	Celular	902419375
<b>Dirección Domiciliaria</b>	CAMINO CARROZABLE RESIDENCIAL EL MARUEZ D8 – VALDIVIA ALTA - HUANCHACO		
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	12/10/2021

## Anexo 7

### Constancia de aplicación de instrumentos



**Clinica Materno  
Infantil del Norte S.A.**

R.U.C. 20274301636

Trujillo, 16 de Setiembre del 2021

Sra.

Mercedes Edith Gámez Radas

Coord. de Control y cumplimiento de Procesos de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A.

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

De mi especial consideración:

Mediante la presente le saludo cordialmente y a la vez dar respuesta a su solicitud presentada con fecha 14.09 del presente; manifestándole que se le autoriza la ejecución de la investigación y aplicación de instrumentos, así como su posterior publicación en el repositorio de la Universidad correspondiente; para el desarrollo de la Tesis en Maestría denominada: " La influencia del Liderazgo directivo en la Salud Organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A, Trujillo 2021", con el compromiso de entregar los resultados del mismo al finalizar el trabajo desarrollado.

Sin otro particular, quedo de Usted,

Atentamente,

CLINICA MATERNO INFANTIL DEL NORTE S.A.  
  
Jorge Eduardo Ruiz Vitor  
GERENTE

## Anexo 8

### Base de datos de la variable liderazgo directivo

MUESTRA	LIDERAZGO DIRECTIVO																										TOTAL	NIVEL		
	LIDERAZGO AUTORITARIO COERCITIVO							LIDERAZGO AUTORITARIO BENEVOLENTE							LIDERAZGO CONSULTIVO							LIDERAZGO PARTICIPATIVO								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	38	REGULAR
2	3	4	3	3	4	17	BUENO	3	2	3	3	2	13	REGULAR	3	4	2	3	3	15	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	61	BUENO
3	1	2	2	3	2	10	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	3	1	2	10	REGULAR	43	REGULAR
4	1	1	2	1	1	6	MALO	1	1	1	0	2	5	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	1	1	2	1	1	6	MALO	23	MALO
5	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	39	REGULAR
6	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	2	3	10	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	1	3	2	2	10	REGULAR	43	REGULAR
7	1	1	0	1	2	5	MALO	2	1	0	1	1	5	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	20	MALO
8	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	22	MALO
9	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	36	REGULAR
10	2	2	2	1	1	8	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	2	2	2	3	1	10	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	30	REGULAR
11	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	2	3	3	3	14	BUENO	1	2	2	2	2	9	REGULAR	46	REGULAR
12	1	2	1	1	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	2	1	0	1	1	5	MALO	1	2	0	1	1	5	MALO	22	MALO
13	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	2	2	2	1	8	REGULAR	3	2	2	2	3	12	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	37	REGULAR
14	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	3	2	2	2	10	REGULAR	40	REGULAR
15	0	1	1	1	1	4	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	22	MALO
16	1	2	2	3	2	10	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	41	REGULAR
17	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	2	3	1	2	2	10	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	30	REGULAR
18	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	3	2	3	12	REGULAR	38	REGULAR
19	2	1	1	1	1	6	MALO	1	0	1	2	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	21	MALO
20	2	2	1	3	2	10	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	2	2	1	3	10	REGULAR	41	REGULAR
21	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	3	3	16	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	3	4	3	4	17	BUENO	65	BUENO
22	2	3	2	1	2	10	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	38	REGULAR

23	3	2	2	2	3	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	3	1	10	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	40	REGULAR
24	1	0	1	2	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	1	0	2	1	1	5	MALO	20	MALO
25	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	34	REGULAR

## Base de datos de la variable salud organizacional

MUESTRA	SALUD ORGANIZACIONAL																										TOTAL	NIVEL		
	ENTORNO							ESTRUCTURA ORGANIZATIVA							COLABORADORES EXTERNOS E INTERNOS							INFORMACIÓN QUE CIRCULA								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	2	2	2	2	3	11	REGULAR	3	0	1	3	3	10	REGULAR	2	2	3	2	3	12	REGULAR	3	3	2	2	3	13	REGULAR	46	REGULAR
2	3	2	3	4	3	15	BUENA	3	2	3	4	3	15	BUENA	3	4	3	3	4	17	BUENA	3	3	3	2	3	14	BUENA	61	BUENA
3	1	1	2	1	1	6	MALA	3	2	1	2	1	9	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	2	1	2	1	2	8	REGULAR	33	REGULAR
4	1	0	1	1	1	4	MALA	1	2	2	0	1	6	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	1	1	1	1	0	4	MALA	18	MALA
5	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	2	3	2	1	10	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	43	REGULAR
6	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	35	REGULAR
7	1	1	2	1	1	6	MALA	1	2	2	1	1	7	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALA	1	1	2	1	0	5	MALA	24	MALA
8	1	0	1	1	1	4	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	2	1	1	6	MALA	18	MALA
9	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	2	1	1	2	7	REGULAR	40	REGULAR
10	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	0	1	1	1	4	MALA	2	2	3	2	3	12	REGULAR	1	0	1	1	1	4	MALA	30	REGULAR
11	2	2	1	2	2	9	REGULAR	3	3	3	3	2	14	BUENA	3	3	3	4	3	16	BUENA	3	2	2	2	2	11	REGULAR	50	REGULAR
12	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	2	1	1	1	1	6	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	19	MALA
13	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	3	2	1	10	REGULAR	3	1	2	2	2	10	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	41	REGULAR
14	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	1	2	1	2	8	REGULAR	40	REGULAR
15	2	1	1	1	1	6	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	1	0	1	1	4	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	18	MALA
16	2	3	2	3	2	12	REGULAR	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	3	3	3	2	3	14	BUENA	50	REGULAR
17	2	2	2	3	1	10	REGULAR	2	0	1	1	1	5	MALA	2	1	1	1	1	6	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	25	MALA
18	1	2	1	1	2	7	REGULAR	1	1	2	1	2	7	REGULAR	2	1	3	2	2	10	REGULAR	3	3	3	2	3	14	BUENA	38	REGULAR
19	1	1	0	1	1	4	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	2	1	1	1	1	6	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	18	MALA
20	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	41	REGULAR
21	3	2	3	2	3	13	REGULAR	3	4	4	4	3	18	BUENA	4	3	2	3	3	15	BUENA	3	3	2	4	3	15	BUENA	61	BUENA
22	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	1	2	3	10	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	2	2	1	2	2	9	REGULAR	42	REGULAR
23	2	3	1	2	2	10	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALA	2	2	2	2	3	11	REGULAR	38	REGULAR

24	2	0	1	1	1	5	MALA	1	2	1	1	1	6	MALA	1	1	0	1	1	4	MALA	1	2	1	1	1	6	MALA	21	MALA
25	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	2	1	10	REGULAR	2	2	2	1	3	10	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	42	REGULAR