



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y su relación con el clima laboral del personal del
Centro de Salud Querocotillo -Cutervo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ruiz Lara, Jayne Marilyn (ORCID: 0000-0002-8478-9437)

ASESOR:

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (ORCID: 0000-0002-0837-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios.

Por permitirme llegar hasta este punto y darme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres.

Por apoyarme en todo momento, por sus consejos, valores, sus ejemplos de perseverancia, por la motivación y apoyo inmutable que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor.

A mis hermanos.

Quienes, con su amor y cariño, fortalecen mi camino y me dan fuerza para seguir adelante

Jayne Marilyn

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo, por permitirme fortalecer mis capacidades pedagógicas, actitudes afectivas y compromiso efectivo en el logro de la excelencia educativa. En especial a nuestra asesora de tesis por el apoyo, paciencia y atinada orientación en la realización del presente trabajo de investigación.

Mi profundo y sincero agradecimiento a los colegas, compañeros de estudio del programa de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad Privada Cesar Vallejo, por haberme permitido adicionar al aprendizaje.

A todos que de una u otra manera contribuyeron a la realización de esta investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	41
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1 Población de trabajadores del Centro de Salud Querocotillo	21
Tabla 2 Resultados estadísticos de la variable Liderazgo de manera general y por dimensiones en el personal que labora en el Centro de Salud Querocotillo	24
Tabla 3 Análisis estadístico de Clima Laboral de manera general y dimensiones en el personal del Centro de Salud Querocotillo	25
Tabla 4 Relación porcentual entre Liderazgo y Clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo	26
Tabla 5 Correlación de Pearson entre Liderazgo y Clima laboral	27
Tabla 6 Correlación de Pearson entre las Dimensiones de Liderazgo y Clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo	29

Índice de figuras

Figura 1 Resultados estadísticos de la variable Liderazgo de manera general y por dimensiones en el personal que labora en el Centro de Salud Querocotillo	24
Figura 2 Resultados de dimensiones y promedio de la variable clima laboral	25
Figura 3 Relación de liderazgo y clima laboral	26
Figura 4 Correlación de Pearson entre Liderazgo y Clima laboral	28
Figura 5 Resultados de relación de Pearson por dimensiones de variable	29

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo, se trabajó con 22 personas que laboran allí, El tipo de investigación es Descriptivo Correlacional de Personas. Se trabajó con una Población y muestra de 22 trabajadores elegidas por un muestreo no probabilístico y que todos laboran en el Centro de Salud de Querocotillo. En la técnica de campo se utilizó dos cuestionarios: Uno de Liderazgo y el otro de clima laboral. Los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos específicos planteados. Se realizó la estadística de la variable Liderazgo estableciéndose un promedio de 59,01 puntos con una desviación típica de 10,2 que se dispersa con respecto al promedio. Mientras que para el Clima laboral el promedio fue de 100,9 puntos con una desviación típica de 19,2 puntos. Según el baremo establecido, los promedios se ubican en la categoría de Bueno entre variables liderazgo y clima laboral lo que significa que existe una relación alta significativa de $r = 0.776$ $p < 0,01$ y el valor de significancia de 0,000 que es menor que 0,05. Por lo que confirma la hipótesis de que ambas variables están relacionadas.

Palabras Clave: Clima Laboral, Liderazgo, Comunicación, Relaciones Humanas

ABSTRACT

This research had as a general objective to determine the relationship between leadership and the work environment in the Querocotillo Health Center, we worked with 22 people who work in the Querocotillo Health Center. The type of investigation is Pearson's Correlational Descriptive. We worked with a Population and sample of 22 workers chosen by a non-probabilistic sampling and who all work in the Querocotillo Health Center. Cabinet techniques were used in which it consisted of textual, bibliographic and summary signing. Two questionnaires were used in the field technique: One of Leadership and the other of work environment. The results obtained according to the specific objectives set. The statistics of the Leadership variable were performed, establishing an average of 59.01 points with a standard deviation of 10.2 that is dispersed with respect to the average. While for the Working Climate the average was 100.9 points with a standard deviation of 19.2 points. According to the established scale, the averages are in the category of Good between variables leadership and work environment which means that there is a significant high ratio of $r = 0.776$ $p < 0.01$ and the value of significance of 0.000 that is less than 0,05. So it confirms the hypothesis that both variables are related. When making the correlation between the dimensions of the variable leadership and work environment they prove to be high and therefore significant. In conclusion we can affirm that there is a high correlation between the leadership variable and the labor climate

Keywords: Labor Climate, Leadership, Communication, Human Relations.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de liderazgo ha estado continuamente en la vida laboral desde hace décadas, dado que representan un papel importante en una organización o empresa, puesto que son fundamentales para conseguir mejores resultados y crear un clima laboral donde se compartan metas y la finalidad ya sea a breve, regular o extenso plazo.

Los líderes tienden a influir sobre el comportamiento de un trabajador, es por ello que es necesario que cuando se desarrolla un estilo de liderazgo este sea un medio que fortalezca al equipo; trayendo beneficios para la empresa y para los trabajadores; por eso que los miembros colaborativos de una empresa deben sentirse escuchados, para realizar un trabajo óptimo y que a su vez los empleados sean favorecidos por las compañías (Alfonzo, 2016).

Por otro lado, García (2019) indica que: el liderazgo es uno de las circunstancias más influyentes y específicas de la apreciación de los individuos con respecto al clima organizacional. Es decir, tienen una relación una detrás de la otra, ya que, mencionando anteriormente, un clima positivo logra una mayor satisfacción y un sentido de pertenencia hacia la organización provocando una mayor capacidad laboral entre sus miembros. Por el contrario, si existe un clima negativo existen probabilidades en que haya una disminución en el desempeño de sus trabajadores, generando una problemática mayor y haciendo que en la empresa existan dificultades en las gestiones y objetivos trazados.

Por su parte, Zapata (2017) refiere que unas tres cuartas partes de los directores del sureste de Europa en las empresas de: Turquía, Grecia e Israel acogen una peculiaridad de liderazgo restrictivo, tal como se aprecia en el 61% de los líderes empresariales franceses cuyo comportamiento es de forma restrictiva. Por el contrario, los colaboradores en el norte de Europa parecen tener la costumbre de disponer de sus integrantes y a la vez generar novedades de imagen con sus directores. En conclusión, en los países que conforman el Mediterráneo de Europa, la cultura laboral es muy despreocupada, pues muestran una actitud ligera, mientras que la del Norte de Europa es mucho más estricta.

En cambio, en los países de Latinoamérica; son las diversas organizaciones las que realizan estudios para conocer el rendimiento y clima de sus trabajadores. En Argentina, por ejemplo; el clima laboral según una encuesta realizada por la plataforma virtual Boomeran, los trabajadores se encuentran disconformes en un 54%, de los mil encuestados un 64% indican que las empresas no tienen interés por sus trabajadores, un 19% existe discordialidad entre compañeros, y un 14% existe maltratos dentro de las empresas. La mitad de los trabajadores no se sienten valorados puesto que no hay bonificaciones, premios o aumento salarial (Engler, 2019).

En Chile, el número de trabajadores satisfechos se encuentra en un 66%, ocupando una escala de numerología de 16 a nivel mundial. Sin embargo, aún está lejos del ranking puesto que México ocupa un 83%, seguido de Austria (81%) y Estados Unidos (80%). Pues un adecuado o inadecuado clima laboral puede ocasionar resultados para la institución bien sea buena o mala, por tal razón no se le puede quitar lo importante que es este aspecto que afecta en las personas que colaboran para la institución y el logro de la finalidad común. Es por ello que la empresa debe implementar estrategias laborales, que se encuentren comprometidos con la organización y es deber de la empresa generar un ambiente de trabajo que provea incentivos y oportunidades de crecimiento. Es lógico pensar que la motivación también repercutirá muy positivamente en la atención al cliente. Y en nuestro caso si se aplica al área de salud repercutirá en los pacientes.

En el Perú, Cainicela (2017) menciona que: “Los centros de salud en la actualidad, necesitan de una buena gestión de liderazgo, que sea encargado y responsable, y permita dirigir efectivamente sus recursos humanos, para ello debe enfocarse en sus objetivos, siendo también importante que las funciones para el área de enfermería exijan una serie de ejercicios que les permita tomar decisiones en sus usuarios o pacientes.

Asimismo, dentro de esta investigación Huber (2019), hace referencia al liderazgo como una de las características que se consideran importantes en el área de enfermería ya que el liderazgo efectivo repercute a un mejor

clima laboral que asegura la más alta calidad en atención para sus pacientes. En este caso existen dos aspectos críticos: En primer lugar, la que favorece a las conexiones interpersonales y el trabajo en conjunto equipo y en segundo lugar aquella habilidad para solucionar los problemas. Siendo así, es pertinente mencionar que la satisfacción laboral permite establecer las condiciones adecuadas considerando en ello el liderazgo que se practica en la organización para el adecuado desempeño de las labores de cada individuo. Por eso cabe mencionar que: uno de los problemas que tienen diversas entidades del Estado es la existencia de falta de liderazgo de las personas para alcanzar sus objetivos institucionales, ello trae como consecuencia que los servicios que brinda la Institución no sean los adecuados (alemán, 2018).

A nivel de la región Lambayeque, Gálvez (2017), refiere que: “En el área del Centro de Salud de Chiclayo, existe conflictos en el personal por los bajos salarios que perciben y que no están de acuerdo a la función que cumplen dentro de los nosocomios. Igualmente, por la precaria infraestructura hospitalaria, los espacios reducidos donde realizan su trabajo que de alguna manera repercute en el clima laboral, originando enorme fatiga, estrés, desmoralización personal y en consecuencia falta de ganas para laborar. En conclusión, los directivos de las diversas instituciones y entre ellas las de salud, son responsables directos de la existencia de un adecuado clima organizacional, es por ello que se debe brindar políticas de mantener buenas relaciones entre los diferentes estamentos de organización, que permita un ambiente laboral adecuado que conlleve a una buena productividad y compromiso por parte de los trabajadores. Pues de no existir un buen clima laboral, destruirá completamente al entorno donde trabajan. Es por eso; que las impresiones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional tienen un origen en diferentes de factores que pueden estar influenciadas por el liderazgo, las prácticas de dirección, las comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, entre otros. Por lo descrito se considera pertinente investigar el “Liderazgo y su relación con el clima laboral del personal del Centro de Salud Querocotillo - Cutervo”.

Luego de haber descrito la realidad problemática, se formula la interrogante: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo? La investigación cobra importancia y significatividad porque hoy en día el liderazgo ha cobrado mucha importancia en las instituciones públicas y privadas, empresas en general, fuerzas policiales y militares, hospitales, puesto que tiene mucha importancia en la buena marcha de las instituciones. Se sabe que el liderazgo autoritario ya no funciona en esta época, sino más bien un liderazgo transformacional u horizontal, donde cada persona debe ser un líder dentro de las funciones que le compete en su centro laboral. De allí que recae la importancia relacionarlo con el clima laboral, puesto que, si no existen buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo, empatía y comunicación entre los trabajadores es difícil que se realice una adecuada gestión. Es por ello que se ha considerado realizar el presente estudio en el cual se relacione el liderazgo con el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, considerando que la presente investigación va a servir para estudios posteriores en el cual se siga investigando las dos variables para una buena gestión en las instituciones de nuestro país.

Luego de trazar la justificación e hipótesis se propone a mencionar los objetivos de investigación. Objetivo general: Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo. Los Objetivos específicos que fueron considerados para esta investigación fueron: Identificar el liderazgo en el Centro de Salud de Querocotillo. Identificar el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo. Comparar los índices estadísticos de las variables Liderazgo y Clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo. Relacionar el liderazgo con el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo. Relacionar las dimensiones de la variable Clima laboral y Liderazgo de la variable Gestión Administrativa. La Hipótesis de Investigación: A mejor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mejor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar sustento teórico se ha revisado algunos estudios previos con respecto a las variables de la investigación: Saavedra, (2014) quien en su tesis plantea como objetivo: de identificar los componentes de la gestión que pueden ayudar a que un hospital logre la acreditación en salud, la investigación se realizó en el Hospital Exequiel Gonzales Cortes de Chile, para lo cual utilizó un diseño explicativo y aplicó un instrumento como la entrevista al personal de 16 Hospitales, llegando a la conclusión, que se debe tener una táctica comunicativa intensa y variable, así como también un convenio directivo en la que materialicen las acciones concretas y por ultimo organizar el equipo de salud.

Por su parte, Meza, (2018), en su tesis realizada en la Universidad Linda Vista, en Chiapas”, tuvo como objetivo principal, identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional y el desempeño laboral de sus empleados. La investigación se desarrolló de un tipo: empírico, cuantitativo y transversal. Cuya muestra fueron 100 empleados. Las conclusiones fueron que: Si el clima laboral de una empresa es óptimo se tendrá un buen desempeño laboral, a su vez también se halló que un 86% de trabajadores con clima organizacional positivo; mientras que en las áreas de trabajo del Colegio Linda Vista tienen un clima laboral mejor que el resto de ellas; el estudio además indicó que un 56,4 % de sus trabajadores es muy bueno, un 35.1% bueno. En cuanto al desempeño por áreas de trabajo, se encontró que existe una diferencia significativa ($p = .020$) entre el Colegio Linda Vista y la rectoría, teniendo el primero un nivel más alto.

Zans, (2017) en su tesis de maestría realizada en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. La investigación se desarrolló a través de un paradigma filosófico, de carácter cuantitativo, de alcance no experimental. Cuya muestra fueron todos los funcionarios que tienen cargos de dirección, trabajadores administrativos, y profesores de planta. Las conclusiones fueron que: El clima organizacional es intermedio, mientras que el liderazgo en los trabajadores es poco favorable; pues no existe un compromiso entre sus trabajadores.

Karori (2013) en su tesis tuvo como objetivo principal el analizar la efectividad del comportamiento de liderazgo en su clima laboral, en su entorno laboral, y sobre la efectividad del equipo. La investigación se desarrolló a través de un tipo transversal; cuya muestra son 29 líderes de la Organización Holandesa de Servicio Público. Las conclusiones fueron que: Uno, no existe una relación entre el comportamiento de liderazgo en su clima laboral; además indica que el comportamiento positivo en su liderazgo no influye de manera directa en el clima laboral positivo y negativo; ni en la efectividad del equipo; pero el comportamiento de liderazgo contraproducente tiende a afectar al clima laboral negativo.

En el ámbito nacional, se revisó algunos estudios previos como de Paucar, (2018) en su tesis, llega a la conclusión: A nivel del clima organizacional en el Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, de forma general resultó un clima por mejorar. El instrumento utilizado para la evaluación fue sometido a juicio de expertos y tuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,795 para el total de variables agrupando las dimensiones en tres, los cuales son cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano. La conclusión asumida por el autor es que se debe dar mayor prioridad a las dimensiones de remuneración, innovación y recompensa; ya que presentaron un puntaje mayor en la escala de clima adverso, siendo éstas dos últimas parte del grupo de dimensiones de potencial humano, demostrando que el personal no considera que la remuneración sea acorde al trabajo que desempeñan y que las recompensas que se brinda en la institución son injustas y deficiencias y que por tal motivo no presentan iniciativa para la mejora de la organización.

Bazalar, (2020) en su tesis: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad Nacional del Callao". Concluyen que: Entre el clima laboral y satisfacción laboral va de un nivel medio a moderado. Considerándose que existe un compromiso en la empresa, existen ganas de superar objetivos direccionados, y obstáculos; y además una buena relación interpersonal entre sus trabajadores.

Además, Samaritano, (2017). En su tesis: “El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima. Las conclusiones fueron que: La relación de sus dimensiones liderazgo y clima fueron directa y débil, es decir a mayor liderazgo, mayor clima laboral dado que el líder crea un ambiente de confianza y lealtad en sus empleados. La relación entre su dimensión liderazgo y autorrealización no existe puesto que el liderazgo no afecta en la realización individual del trabajador. La dimensión de relación entre su liderazgo e involucramiento laboral es directa pero también débil, es decir que el liderazgo afectará a sus trabajadores puesto que logran la involucración y el seguimiento de normas y reglas laborales, sin embargo; la dimensión de liderazgo y su supervisión es un nivel nulo, la supervisión no eleva un liderazgo cada peonaje cumple con sus deberes dentro de la organización, y cumple sus objetivos a medida que la empresa lo requiera. El último sería la dimensión entre su liderazgo y condiciones laborales, no existe también una relación pues el liderazgo no logra la nivelación de sueldos, promoción de estatus dentro de la empresa.

Con respecto al ámbito regional se tiene a Bravo (2016). En su tesis: “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud en Lambayeque”. Las conclusiones fueron que: El 37% perciben un clima laboral indiferente: mientras que el 22% no participaron y un 51% desempeño efectivamente sus labores, seguido de 39% y 10%.

Chiquinta (2017), en su tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se concluyeron que: Existe un nivel 0.73 de correlatividad entre su clima y su satisfacción laboral, mientras que el clima laboral tuvo un puntaje de 74.33 el cual corresponde a la calificación “por mejorar”.

Checa y Flores (2015). El investigador antes de iniciar la investigación aplicó tres cuestionarios: de motivación y satisfacción laboral y de calidad de atención. Encontró que la motivación de los profesionales se encontró de regular, y la satisfacción laboral fue de bueno. Mientras que la calidad de atención resultó buena por parte de los profesionales encargados de la

atención a pacientes. Esto permitió concluir la no existencia relación explicativa entre la motivación con la calidad de atención en salud.

Al describir los estudios previos referidos a las variables de la investigación, es pertinente realizar la fundamentación teórica, tal como a continuación se explica. Clima organizacional, García (2007) lo define como: “El clima organizacional es un conjunto de características que describen a una empresa, y éstas influyen en el comportamiento de sus trabajadores que forman parte de ella”.

Por su parte, Giraldo (2014), en una de sus investigaciones afirma: “El clima organizacional es aquel que mide el comportamiento, que son percibidos tanto directamente como indirectamente por los trabajadores o empleados en la empresa, además estas influyen y motivan su comportamiento”.

Para López (2013), añade que: “Son los individuos los que al interactuar con sus compañeros establecen procesos en la organización, pues al tener esa necesidad de interactuar, seleccionan con quien relacionarse y tienen sentimientos ya sean positivos o negativos referentes a su empresa”.

Con respecto a Saldaña (2016); este autor dice que: “El clima organizacional se desarrolla en un determinado lugar o ambiente, que se percibe habitualmente por sus empleados, influyendo en su conducta”.

Mientras que; Manosalvas et. al (2015) hace referencia en la medición del clima laboral es saber diferenciar la satisfacción y la motivación, que son dos conceptos frecuentemente utilizados como sinónimos, pero que implican temáticas distintas y estrategias de gestión diferenciadas El hecho de estar satisfecho no asegura que la persona se encuentre motivada, pero ciertamente si te encuentras motivado es un signo de que estás satisfecho.

A su vez, García (2011) dice que: “el clima laboral son aquellas apreciaciones que se tienen con respecto a la empresa, y estas apreciaciones se dan en sus empleados; pues ellos; además identifican su identidad en relación a su empresa, en términos de estructura, recompensa, consideración apoyo y apertura”.

Según Sánchez (2010) como conclusión; el clima laboral es el lugar donde los individuos se sienten en condiciones para poder interactuar socialmente, y en donde su estructura se expresa por variables orientadas a participar y a actuar con motivación y eficiencia en su trabajo a tal grado de sentir satisfacción.

Rivas (2010) asegura que el clima laboral se caracteriza por ser permanente, a pesar de encontrarse en cambios circunstanciales; y que varían en un tiempo determinado, puede tener cierta estabilidad si existen cambios relevantes en una organización que permitan establecer un equilibrio como por ejemplo un buen liderazgo, lo cual ayudará a lograr los objetivos organizacionales.

El clima laboral se ve afectado por sus miembros, pues dependiendo del nivel de grado de compromiso e identidad, existirá una alta posibilidad de adquirir un nivel específico, esto será equivalente pues se lograrán metas, objetivos trazados en el momento que determine la empresa. (Cabrera, 2018).

Ngozi et. Al (2015) aseguran que en una organización existen diversos tipos de ambientes: existen ambientes autoritarios en las que las tomas de decisiones se hacen con origen de criterio personal; es decir, no se toman en cuenta las opiniones de sus miembros; y también existen ambientes generales en la que todas las personas opinan y dicen lo que piensan que es mejor, y en la que se forman grupos que realizan sus labores sin tener en cuenta la opinión y sin ninguna organización previa con los demás, es decir sin orden pues todo el mundo aquí interactúa.

Según Segredo (2013) Sus principios serán: Cada empresa debe adecuarse a los objetivos de su institución, debe saber la situación en la que se encuentra la empresa a nivel económico, social en relación a una comunidad y saber realizar cambios que sean efectivos para ella misma. Se debe tener un ambiente organizado donde exista una unidad de mando es decir un líder, que establezca el orden y la responsabilidad a nivel de la dirección, es decir que el liderazgo se establezca por niveles. Se debe tener

un líder y responsabilidades delegadas y otorgadas a los trabajadores estableciendo niveles y su radio de acción.

En una empresa por lo general existen procesos de interactividad en sus trabajadores o miembros pues satisfacen la necesidad del cliente, con el objetivo de lograr mejoras competitivas, además de sus capacidades y de lograr un objetivo común en el lugar de trabajo. (Chiavenato, 2009).

El lugar donde se desempeñan los trabajadores deberá ser un ambiente óptimo para desarrollar sus habilidades profesionales, emocionalmente tendrá que ser acogedor, físicamente deberá contar con la infraestructura adecuada y materiales que le permitan realizar sus actividades, así como tecnología de punta. Pues al tener todas estas características los trabajadores se sentirán motivados y satisfechos para que puedan realizar sus trabajos, teniendo una identidad organizacional. (Valenzuela, 2017).

Compromiso organizacional, es un estado mediante el cual; empleado encuentra identidad con la empresa, con su misión, visión y sus metas. No como un miembro más sino como parte de una familia a la que pertenece. El compromiso recae debido al nivel de satisfacción que el empleado tiene con la empresa; por el contrario, un empleado no se encuentra comprometido con su trabajo cuando su nivel de satisfacción es nulo, y piensa en quedarse en la empresa momentáneamente. (Robbins, 2013).

Comportamiento organizacional. Es la acción que se deriva del grado de satisfacción o insatisfacción dentro de la organización. El comportamiento recae en tres dimensiones en sus individuos, en su grupo y en su estructura, sobre el comportamiento dentro de las empresas, aplicándose en las mismas y permitiendo además que a futuro las empresas trabajen eficazmente. (Robbins, 2004).

El clima organizacional tiene elementos que puede variar dependiendo del grupo de trabajo y de la empresa, puede que sea favorable o desfavorable. Los trabajadores sienten que un clima es agradable u óptimo, cuando reciben incentivos por parte de la organización y pueden tener oportunidades para escalar, sin embargo, también se debe a la relación con

los trabajadores y compañeros que laboran, esto es bueno ya que si existe un nivel favorable los empleados tienen reconocimientos, y subvenciones por parte de sus jefes, pues han realizado un trabajo en buenas condiciones. Los trabajadores siempre en la línea laboral buscan ser escuchados, y tener beneficios, ser tratados como personas y sentir que la empresa también se preocupa por sus necesidades; así como ellos se preocupan por hacer crecer a la empresa. (Bernal, 2015).

Por el contrario, si un trabajador se muestra frustrado en un ambiente laboral, quiere decir que en la empresa no se está motivando fuertemente para lograr que exista un buen clima laboral y se proceda a tener un mejor rendimiento en el trabajo, esto ocasiona que se formen ausencias laborales, excusas para laborar, y una calidad de trabajo precaria produciendo conflictos. La expresión más baja en el personal es el abandono de trabajo. (Méndez, 2005).

Como dimensiones del clima organizacional se puede describir las siguientes: Autorrealización, según Martínez (2013), “La autorrealización es aquella valoración que el trabajador con respecto a las posibilidades en su entorno laboral que le permitan desarrollarse y llevar a cabo su máximo potencial, creciendo tanto personal como profesionalmente. Es decir, permiten que los trabajadores puedan tener ejercicio de superación y poder escalar a niveles de puestos laborales lo que contribuirá a la realización personal de cada trabajador.”

Por otro lado; Pilligua (2019) sostuvo que: “La autorrealización significa desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en todo lo que somos. Es decir; lograr al máximo en plenitud lo que uno desea. Es también el auto descubrirse a través de las experiencias vividas, encontrándose con su yo real e identificándose consigo mismos. Viviendo íntegramente con gozo y creatividad”.

Finalmente, según Maslow, citado por Lizarazo, (2019) indica que: “La autorrealización es la terminación de la satisfacción de las necesidades del ser humano, consistiendo en desarrollar al máximo las habilidades humanas, la aceptación individual de sí mismo, y la interacción social con

los demás generando empatía, asertividad y honestidad con la sociedad y viviendo plenamente en felicidad”

La segunda dimensión: Involucramiento laboral, Según Chávez (2013) “El involucramiento laboral es el grado en el que un individuo anhela estar dentro de las actividades de su organización por cuenta propia. Asimismo, es definido como la participación de sus trabajadores que permiten la mejora del entorno laboral, logrando obtener una buena calidad en sus productos, siendo así personas que logran la productividad en equipo, y la competitividad de manera objetiva dentro de la empresa, con el único propósito de cumplir con los objetivos determinados a corto, mediano o largo plazo”.

La Tercera dimensión: Supervisión, Espinoza (2017), citado por Cervantes, (2017) escribió que: “La supervisión es el apoyo y orientación que se le da al personal de trabajo para mejorar sus habilidades laborales. Supervisar hace referencia a una frase que dice: “Observar desde arriba”; es decir darle seguimiento. Esto indicaría la clave del éxito de una empresa, pues un supervisor da apoyo para superar las dificultades que existen, y ayuda al mejoramiento de la organización”.

Por otro lado, según Chiavenato, (2009); definió que: “Supervisión es inspeccionar una función que delega la empresa, los supervisores dirigen las acciones de personas que están haciendo mal su trabajo, éstas se encuentran en diversas áreas de la empresa. También significa designar actividades a sus subordinados, es decir direccionarlos en parte como asistencia en la ejecución”.

La Cuarta dimensión: Condiciones laborales, también, Palma, (2005), citado por Casana, (2015), en el que indica que: “Es el medio por el cual una institución, brinda servicios de infraestructuras de buena calidad, así como materiales, gastos económicos y condiciones psicosociales que permitan lograr un trabajo eficaz cumpliendo las tareas designadas”

Del mismo modo; Satelo, (2017) hace referencia que: “Las condiciones laborales; reflejan el aspecto de trabajo; en este caso el servicio de salud; incluyen aspectos ambientales y tecnológicos que se dan en una institución y ordenación del trabajo”.

Con respecto a la variable Liderazgo, Juárez, (2018) refiere que, “un líder ayuda en una organización pues hace que las personas se involucren y participen de manera voluntaria, estimulando la creatividad y desarrollando habilidades en todos los integrantes de la institución”.

Según Chiavenato, (2014), citado por Samaritano, (2017) en la que define: “El liderazgo es la dirección del personal trabajador en una determinada situación, orientándose a diversos objetivos específicos, que le permitan un crecimiento, además se presenta como un carácter social, pues está dirigido a un grupo de personas involucradas”. (p. 20).

Del mismo modo, Robbins, (1999); citado por Samaritano, (2017) menciona que: “Liderazgo se da en diversos escenarios; este promete recompensas a sus subordinados que practiquen las opiniones que se les han sido sugeridas de manera sutil; mantiene su punto de vista, y guarda distancia, no se muestra autoritario; pero así mismo también no quiere complicarse con el trato a sus empleados”.

Por su parte, Parra y Yepes (2005), citado por Samaritano, (2017) nos dice que: “El liderazgo construye una visión para el éxito a lo largo de la institución y ayuda a inspirar a otros hacia esa visión; siendo vital para destacar en una capacidad de liderazgo, tanto pensar, como actuar estratégicamente mientras que se facilita la dirección clara, se toman acciones decisivas, se modelan conductas consistentes con los valores de la firma y crean el entusiasmo y deseo de logro”

Según Mayor (2012) cito a González (2010), citado así mismo por Samaritano, (2017) quien menciona que: “El liderazgo se da en una red de relaciones entre los empleados que la conforman y la cultura que tiene una empresa; pues se expande en toda la empresa. Los roles del líder no son permanentes, pueden cambiar y también complementarse dependiendo de cada individuo, no necesariamente tiene que tener un cargo elevado.”

Por otro lado, Martínez, (2011); citado por Castillo, (2019), en sostiene que: “El liderazgo es aquel talento que es nato de la persona y que desarrolla un tipo de personalidad integral con unas bases y misión a futuro de mejorar el mundo a través de su servicio hacia los demás”.

De igual modo, López, (2013); citado por Samaritano, (2017) añadió que: “El liderazgo un influenciador para todo el grupo en el aspecto positivo, beneficia al grupo a llevar a término su intención de conseguir objetivos, y mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno”.

Sin embargo; Koontz y O'Donnell, (1994); Samaritano, (2017) habla que: “El liderazgo significa el proceso en el que la persona modifica la conducta de otros; organiza y dirige el grupo, del cual forma parte, en su institución y en el logro de sus metas”

Existe diversas teorías del liderazgo resumiremos los modelos más relevantes en el estudio del liderazgo:

Theory of the “Greart Mean” – Teoría del “Gran Hombre”, esta teoría sostiene que: “Los grandes líderes nacen, no se crea. Esta teoría describe al líder como un héroe mítico destinado a convertirse en líder solo cuando sea necesario”. (Giraldo, 2014).

Sin embargo, para Chiang, (2011); “Los primeros debates sobre la psicología del liderazgo indicaban que las personas nacían con habilidades. Tenían la creencia de que los líderes son "líderes nacidos". Las teorías actuales hacen mención de propuestas para que el líder desarrolle rasgos que le ayuden a ser un líder nato y añaden además que la experiencia y las situaciones influyen y que éstas desempeñan un papel fundamental”.

De acuerdo con este artículo, la autora especifica que: “Un líder nace para liderar, es decir tienen características internas que les son necesarias, como el carisma, la confianza, la inteligencia y las habilidades para desarrollarse en la sociedad son los que le hacen líderes naturales”. (Chiang, 2011).

Trait Theories – Teorías del rasgo; Esta teoría indica que las personas líderes, son aquellas que heredan ciertas cualidades y rasgos para liderar, puede ser la personalidad particular o también algunas características de

conducta efectuadas por los líderes. Por ejemplo, rasgos como la extroversión, la confianza en sí mismo y el coraje son todos rasgos que podrían estar relacionados con grandes líderes. (Chiang, 2011). La autora además sostiene que: “Existen personas que poseen estas dos características, personalidad y liderazgo pero que no lo desarrollan a lo largo de su vida, sin embargo, existen otras que carecen de ellas, pero por lo contrario tienen un liderazgo que es efectivo, y son los que más sobresalen en los grupos de líderes”. (Caravedo, 2016).

Contingency Theory – Teoría de la Contingencia; las teorías de contingencia, son aquellas que se centran en el contexto del liderazgo. Miran la propuesta de que la efectividad de un líder está fuertemente determinada por la situación en la que se encuentra. (Vega, 2015).

Dentro de esta premisa existen diversos tipos de teorías las cuales son las siguientes:

Teoría de la contingencia de Fiedler. Vega, (2015) afirmó que: “Fred Fiedler fue un psicólogo estadounidense quien hizo una investigación en la que descubre que una persona tiene personalidades que pueden ayudar a ser líder. Este se refirió a la personalidad del líder como el "estilo de liderazgo" y la situación como el "favorecimiento de la situación". Para identificar un líder adecuado para una situación dada, estos dos aspectos deberían considerarse”.

Para Fernández (2014), citado en Samaritano, (2017) menciona que: “Este modelo fue el primero sobre características de contingencia; pues los seguidores van de la mano con el líder. Cuando es óptima existe una buena relación del líder con su grupo. Fiedler manifestó que cada líder tiene un estilo diferente”.

Teoría del liderazgo situacional de Hersey-Blanchard se conoce como el modelo de liderazgo situacional. Se determina principalmente por el nivel de madurez de sus seguidores el cual está determinado por sus habilidades de tarea y motivación”. (Vega, 2015)

Por otro lado, Cruz, (2016) mencionó que: “El modelo de Hersey Blanchard indica que no existe un único estilo cuando se lidera, nadie es mejor que nadie, pues sugiere que no se centren solo en el lugar de trabajo, sino en sus seguidores”.

Para Fernández (2014); citado por Samaritano, (2017): “Este modelo abarca cuatro estilos: El primero es comunicar, pues es el líder el que decide, cuando, como, donde se realizarán los labores; el segundo es el de vender, al definir tareas el líder realiza un poder de convencimiento al equipo, en este caso es el de vender; el tercero es el de participar, pues tanto los seguidores como el líder son los que intervienen en la toma de decisiones y por último la delegación, pues el líder se torna innecesario porque todo lo delega”.

Por otra parte; Montero (2017) mencionó que: “Hersey y Blanchard desarrollaron cuatro diversos estilos de liderazgo: 1. Decirles a los líderes: se basaba en una orientación específica y una supervisión previa y cercana a los seguidores, estos mismos tomaban las decisiones para después comunicarlos, creando roles para que los demás puedan aceptarlos, su comunicación es en un sentido es decir unidireccional. 2. Venta, los líderes se encargan de persuadir al seguidor, crean los roles para que otros los acepten, pero también escuchan al resto sus opiniones o sugerencias. Ellos es decir los líderes venden estas ideas. 3. Participante, indica que los seguidores participan en la toma de decisiones. 4. Delegación, el líder deja que otros hagan las cosas, el solamente somete al equipo a su completa responsabilidad, brindándole una adecuada orientación”.

Path Goal theory o teoría del camino del objetivo, “Esta teoría permite analizar el estilo de liderazgo, teniendo en cuenta los resultados, puesto que un líder es una fuente de inspiración para los seguidores. Dicha teoría fue presentada por Martín G. Evans en el año de 1970 y desarrollada a lo largo de la historia por Robert House en el año de 1971, además señala que, también se basa en la expectativa de Víctor Vroom, pues las personas actúan según una recompensa, pues es algo que les da valor, se usa un estilo denominado Camino-Objetivo, pues se motiva a los seguidores, para darles una seguridad absoluta de las expectativas el objetivo, el líder aquí

analiza las necesidades del seguidor y plantea recompensas según el alcance de cada uno, para condicionarlos y comprometerlos en el proyecto de manera óptima”. (Vega, 2015)

Para Soto (2017) confirma que: “Dicha teoría se desarrolló en los años 70, en Estados Unidos, por el experto en el campo del liderazgo Robert J. House, y Terence R. Mitchell experto en organización estadounidense, quienes indican que esta teoría compensa a sus empleados, teniendo como un camino-objetivo, los líderes le dan un camino claro que deben seguir para lograr sus objetivos, los líderes aquí están en la necesidad de apoyar y alentar a sus empleados para que logren sus metas, dándoles recompensas que fomenten su motivación”.

Modelo de contingencia de Vroom – Yetton, Para Vega (2017); este modelo habla acerca de: “La toma de decisiones, pues hace mención a que esta es la clave del liderazgo, (...) cada persona toma decisiones de maneras distintas. Existen cinco estilos de liderazgo de los cuales están: 1. Autocrático: El líder es autoritario, tiene suficiente información para hacerse cargo de sus decisiones, 2. Autocrático nivel 2: Es autoritario, pero permite que los miembros realicen consultas. 3. Consultivo: Es aquel que consulta individualmente para obtener sus opiniones. 4. Consultivo nivel 2: Se organizan reuniones para saber las opiniones de los seguidores. 5. Colaborativo Se realizan reuniones para discutir problemas, o asuntos en situaciones difíciles, para dar sugerencias, y las decisiones por ende son conjuntas”.

También se desarrollaron algunos factores como: Calidad de decisión: Se realizan consultas sobre que decisiones se toman. Compromiso del equipo: Mientras existan más nivel de personas que crean en el negocio, más afectará a las decisiones tomadas, y Restricciones de tiempo. O decisiones.

Modelos de Intervención del liderazgo, Figueroa, (2012), cito Hollander, (1978), citado a su vez por Samaritano, (2017); en la cual sustenta que: “El líder y cada seguidor establecen sus expectativas, es decir va ambas de la

mano, realizan negociaciones. Sin embargo, también existe, una premiación a por buen desempeño sus seguidores”.

Para medir la variable liderazgo se plantearon tres dimensiones: la comunicación, la capacitación y las relaciones humanas. Chiavenato, (2009). Primera dimensión: Comunicación, Chiavenato, (2009); sostuvo que: “La comunicación es la acción consciente de intercambiar información y esta se da entre un emisor y receptor (personas), en el cual se emite un mensaje, permitiendo un proceso de comunicación interpersonal, que se puede dar a través de diversos medios como la escritura, redes sociales, llamadas, u otros, que se usan para la transmisión de un mensaje”. Del mismo modo; Sánchez, (2019) Menciona que: “La comunicación es aquel proceso donde intervienen dos personas, una emitiendo el mensaje y la otra recepcionando el mismo. La comunicación, también permite la relación entre otras personas donde existen intercambios de opiniones, ideas, realidades, pensamientos, sentimientos, teniendo en cuenta que al final se esperará una respuesta”.

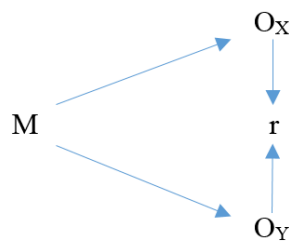
Segunda dimensión: Capacitación, del mismo modo Chiavenato, (2009) comenta que: “La capacitación es el proceso en el que se desarrollan habilidades y cualidades en los miembros de trabajo, se hace esto con la finalidad de que sean más productivos y mejoren sus objetivos para aumentar la productividad en su trabajo”. Sin embargo, Acosta (2013), citado por Samaritano, (2017). “Los líderes capacitan, y permiten proporcionar a los trabajadores las habilidades que sean necesarias para desarrollar un trabajo.”

Tercera dimensión: Relaciones Humanas, Chiavenato, (2009) citado por Samaritano, (2017) sostiene que: “El centro del trabajo es un lugar donde se permiten intercambiar ideas, etc. en equipo o en pequeños grupos sociales, pues cada persona es distinta a otra con personalidades diferentes, y actitudes distintas”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la presente investigación se consideró un diseño no experimental porque no se manipularon las variables, se observó. Su nivel fue descriptivo correlacional por que tiene como finalidad conocer la conexión entre las dos variables, se midió cada una de las variables luego cuantificó y se analizó las vinculaciones. El esquema del diseño fue:



Donde:

M = Muestra

O1= Liderazgo

O2 = Clima laboral

r = Indica la relación entre variables

Las variables consideradas en el presente estudio son: Variable

Independiente: Liderazgo con sus respectivas dimensiones: Comunicación, Capacitación y Relaciones Humanas.

La variable dependiente es Clima laboral, con sus dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión y Condiciones laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo

- **Definición conceptual:** Constituye la conducción que asume un líder en una organización pues hace que las personas se involucren y participen de manera voluntaria, estimulando la creatividad y desarrollando habilidades en todos los integrantes de la institución (Chipana, 2018).
- **Definición operacional:** Conjunto de percepciones en relación a la variable liderazgo desde la operacionalización de sus dimensiones desagregadas.
- **Indicadores:** Ascendente, efectiva, escucha, planificación, ejecución, evaluación, relaciones interpersonales, liderazgo y motivación.
- **Escala:** Ordinal.

Variable 2: Clima laboral

- **Definición conceptual:** Es la percepción de los trabajadores producto de sus sensaciones con su espacio laboral, con los incentivos recibidos por parte de la organización, por sus oportunidades para escalar, incluyendo la relación con los trabajadores y compañeros que laboran, esto es bueno ya que si existe un nivel favorable los empleados tienen reconocimientos, y subvenciones por parte de sus jefes, pues han realizado un trabajo en buenas condiciones (Bernal, 2015).
- **Definición operacional:** Conjunto de percepciones en relación a la variable clima laboral desde la operacionalización de sus dimensiones desagregadas.
- **Indicadores:** Desarrollo personal, compromiso con el centro de salud, apoyo para las tareas, elementos psicosociales.
- **Escala:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población la conformaron 22 trabajadores del centro de salud Querocotillo en los turnos mañana y tarde, considerando que los días laborables son de lunes a domingo.

Aplicando los criterios de inclusión, se obtuvo como una muestra, calculando la cantidad de la población que en este caso serían 22 trabajadores que participaron de manera voluntaria en la aplicación de los instrumentos:

Tabla 1

Población de trabajadores del Centro de Salud Querocotillo

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Jefe del Centro de Salud	01	4.5
Enfermeras	02	9.1
Obstetras	02	9.1
Químico Farmacéutico	01	4.5
Técnico Laboratorio	02	9.1
Odontólogos	02	9.1
Técnico Enfermería	04	18.2
Administrativo	07	31.9
Chofer	01	4.5
Total	22	100,00

Nota. PEI 2019

La investigación tuvo como Localización el distrito de Querocotillo, jurisdicción de la Provincia de Cutervo, Departamento de Cajamarca.

Como criterios de inclusión se tuvo en cuenta a: Trabajadores nombrados y contratados, son de sexo femenino y están a tiempo completo. Los criterios de exclusión fueron: Practicantes de las diferentes especialidades y personal por contrato por honorario de servicios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de Gabinete y de campo. En la primera se realizó el fichaje: textual, de comentario y de resumen de libros e Internet; para la fase de campo se elaboró instrumentos; el cual fue la encuesta que se aplicó a los trabajadores del Centro de Salud de Querocotillo.

El cuestionario fue validado por unos expertos en el tema, una de ellos fueron los Magister en gestión de los servicios de salud, Rosa Victoria Miranda Coaguila, y Eli Mego Mondragón, los cuales laboran en el hospital Santa María de Cutervo. El Magister en Salud Pública, José Teodocio Fernández Cabana, quien labora en la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo. quienes dieron su veredicto como positivo en todo el cuestionario catalogándolo como óptimo para su uso.

La validación del juicio de expertos, Carrasco (2009) menciona: “es la propiedad que presenta un instrumento en el cual se van a obtener los mismos resultados luego de aplicarse una o más veces dicho instrumento a la misma persona en diferentes momentos”. Para efectos de la investigación se acepta un valor > 0.8 en el estadístico alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Como procedimiento, se realizó una solicitud dirigida al jefe del Centro de Salud Querocotillo solicitándole el permiso de poder aplicar la investigación en el Centro de Salud antes mencionado para que se me brinden las facilidades necesarias.

Las encuestas recopiladas fueron sometidas a la prueba de confiabilidad, para lo cual se recurrió al estadístico Alfa de Cronbach.

Una vez estructurada y delimitada la información del cuestionario que va determinar el nivel de conocimientos, el cuestionario tuvo que ser evaluado por 3 jueces expertos para definir si las preguntas están bien planteadas y si tiene un vocabulario comprensible.

Para la validación por los expertos se les hizo la entrega de los 2 cuestionarios estructurados conteniendo uno que determina el nivel de

conocimientos y el otro que identifica que actividades se realizan en la gestión administrativa actual con el grado de magister en gestión de los servicios de salud y salud pública evaluaron el instrumento mediante una ficha de coherencia, claridad de ello salió sugerencias que permiten mejorar la investigación. El instrumento se aplicó a 30 pacientes que decidieron colaborar de manera voluntaria.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida fue procesada con un programa denominado SPSS para hallar el análisis correlacional; y a su vez también hallar la fiabilidad de su instrumento de Alfa de Cronbach. Se usó además el Microsoft Excel para generar tablas y figuras estadísticas correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

En la exploración se ha asumido en cuenta los principios éticos de todo investigador como es la modestia y la autenticidad en la recopilación de la encuesta, además se ha tenido la suficiente facultad como para desarrollar la investigación según las necesidades del investigador y la guía del asesor. En la recolección de datos se ha solicitado la colaboración desinteresada de cada paciente para que responda a los ítems del instrumento de investigación de manera voluntaria. Se solicitó a cada entrevistado que la respuesta de cada ítem del instrumento de investigación fuese con absoluta sinceridad.

IV. RESULTADOS

Los resultados están orientados al logro de los objetivos planteados con respecto a liderazgo y su relación con el clima laboral del personal del Centro de Salud Querocotillo, las mismas que son presentados en tablas y figuras:

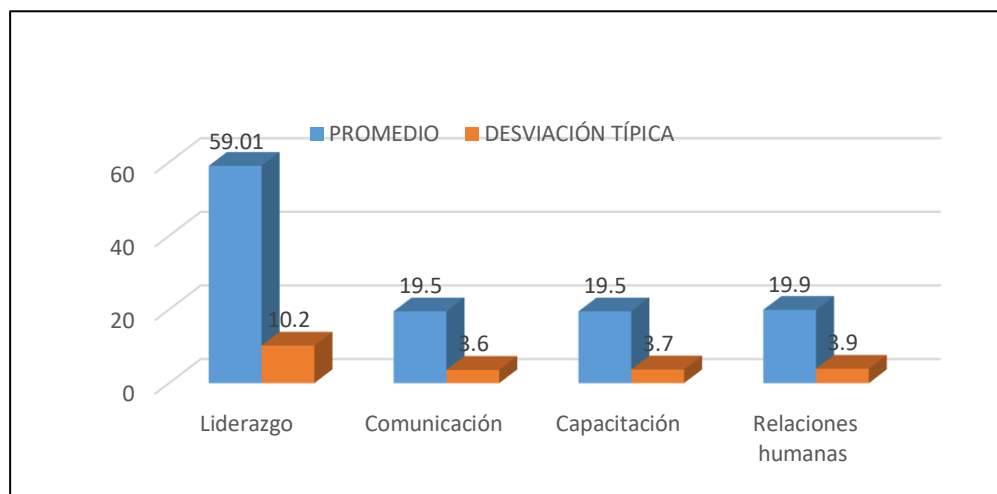
Tabla 2

Resultados estadísticos de la variable Liderazgo de manera general y por dimensiones en el personal que labora en el Centro de Salud Querocotillo

Variable	Promedio	Desviación típica
Liderazgo	59.01	10,2
Dimensión: Comunicación	19,5	3,6
Dimensión: Capacitación	19,5	3,7
Dimensión: Relaciones humanas	19,9	3,9

Figura 1

Resultados estadísticos de la variable Liderazgo de manera general y por dimensiones en el personal que labora en el Centro de Salud Querocotillo



Nota. En la tabla 1 se aprecia los promedios obtenidos en la variable liderazgo, el promedio total arroja $59,1 \pm 10,2$ puntos ubicándolo en la categoría media alta. Con respecto a las dimensiones se tiene: Para Comunicación tuvo un promedio de $19,5 \pm 3,6$ ubicado en la categoría de medio. Para la categoría capacitación, se tuvo un

promedio de $19,5 \pm 3,7$. Para la dimensión relaciones humanas arrojo un promedio $19,9 \pm 3,9$ también ubicado en la categoría de medida.

Referente al segundo objetivo específico: Identificar las variables clima laboral sobre el personal que está laborando en el Centro de Salud Querocotillo, los resultados estadísticos se presentan en la siguiente tabla.

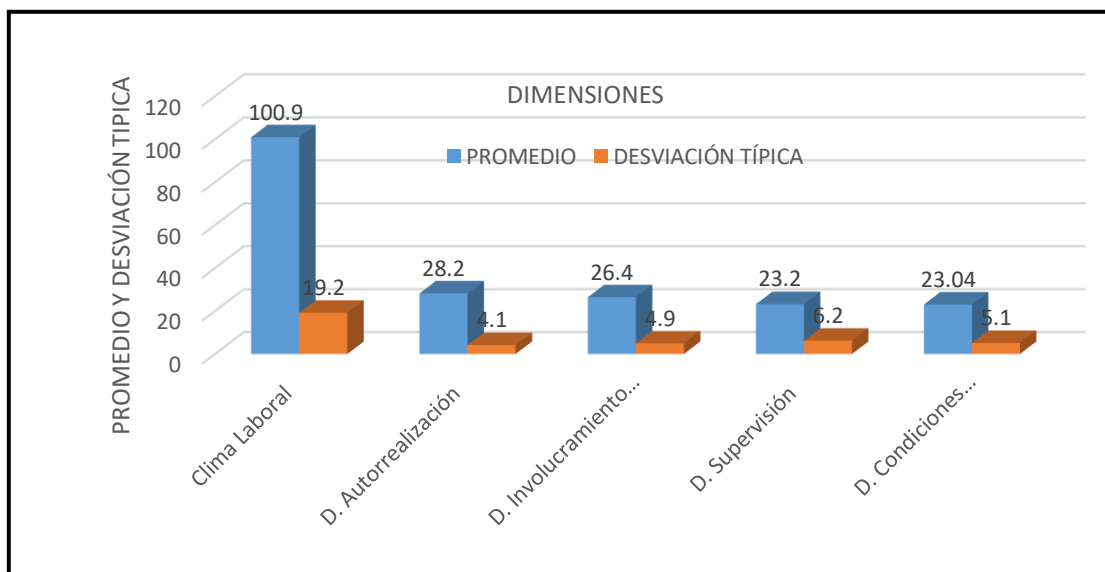
Tabla 3

Análisis estadístico de Clima Laboral de manera general y dimensiones en el personal del Centro de Salud Querocotillo

Variable	Promedio	Desviación típica
Clima Laboral	100.9	19.2
Dimensión		
Autorrealización	28.2	4.1
Involucramiento laboral	26.4	4.9
Supervisión	23.2	6.2
Condiciones laborales	23.04	5.1

Figura 2

Resultados de dimensiones y promedio de la variable clima laboral.



Nota. En la tabla 2, se pueden apreciar los promedios obtenidos en la variable clima laboral total y por dimensiones. El promedio general es de $100,9 \pm 19,2$ puntos ubicándolo en la categoría media alta. Con respecto a las Dimensiones se tiene: Autorrealización tuvo un promedio de $28,2 \pm 4,1$ ubicado en la categoría alta, para la dimensión Involucramiento laboral un promedio de $26,4 \pm 4,9$ puntos también en la categoría alta. De igual manera para la dimensión Supervisión tuvo un promedio de $23,2 \pm 6,2$ puntos ubicados en la categoría media alta y para la dimensión condiciones laborales tuvo un promedio de $23,04 \pm 5,1$ puntos.

En cuanto al objetivo 3: Comparar los índices estadísticos de las variables Liderazgo y Clima laboral se presenta en la siguiente tabla 4 y figura 3.

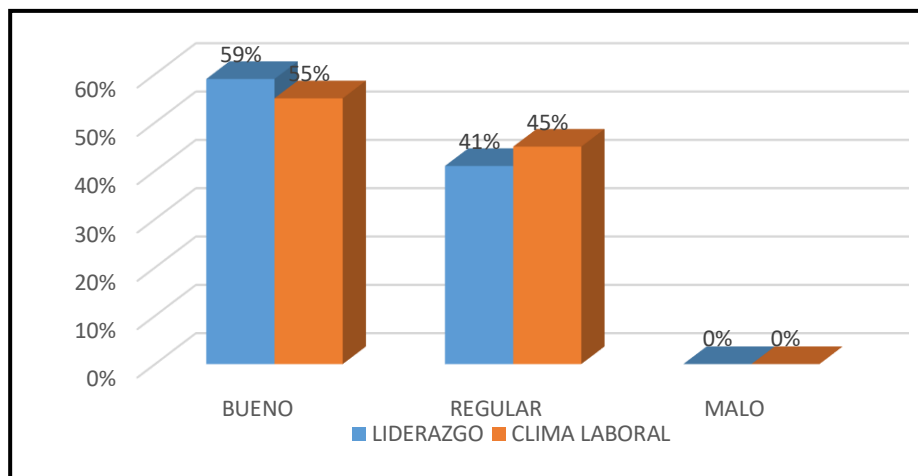
Tabla 4

Relación porcentual entre Liderazgo y Clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo

Categoría	Liderazgo		Clima Laboral	
	f	%	f	%
Bueno	09	59	12	55
Regular	13	41	10	45
Deficiente	00	00	00	00
Total	22	100,0	22	100

Figura 3

Relación de liderazgo y clima laboral



Nota. En la tabla 3, se pueden apreciar que, de una muestra de 22 personas, el 59% de ellos responden que el liderazgo es bueno, en cambio el 41% estiman que el liderazgo en el centro de salud de Querocotillo es de regular. Con respecto al Clima Laboral del 100% encuestados, el 55% de ellos afirman que clima laboral es de 55% es decir es Bueno y el 45% de encuestados afirman que es de regular el clima laboral.

En cuanto al objetivo N° 04 Relacionar las variables Liderazgo y Clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo.

Al realizar la correlación de las dos variables se encontró que si existe una correlación de Pearson $r = 0,776$, es decir el liderazgo si se correlaciona con el clima laboral, originando una correlación moderada.

Tabla 5

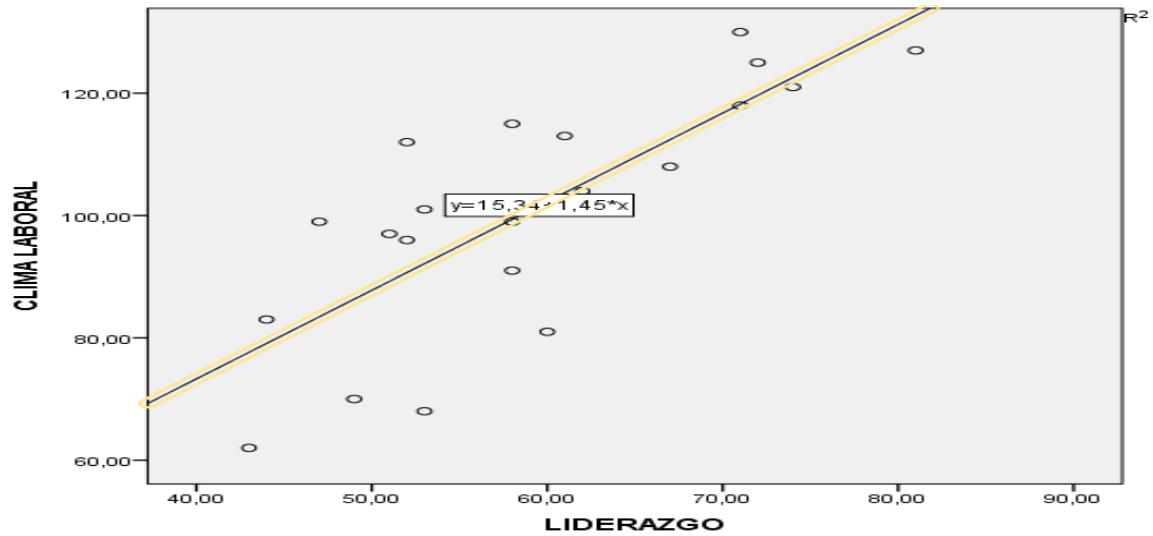
Correlación de Pearson entre Liderazgo y Clima laboral

Prueba de correlación		Liderazgo	Clima laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Clima laboral	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Figura 4.

Correlación de Pearson entre Liderazgo y clima laboral



Nota. Para que exista significancia debe estar alrededor de un 0.7; por encima de esos niveles la significancia estará muy elevada, así mismo, por debajo de aquel nivel no existirá significancia; así, el nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.000 que es menor que 0.05 lo cual acepta la hipótesis positiva de esta investigación de que a a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo.

Con respecto al objetivo N°05: Relacionar las dimensiones de la variable Liderazgo y las dimensiones de la variable Clima laboral se presenta la tabla siguiente:

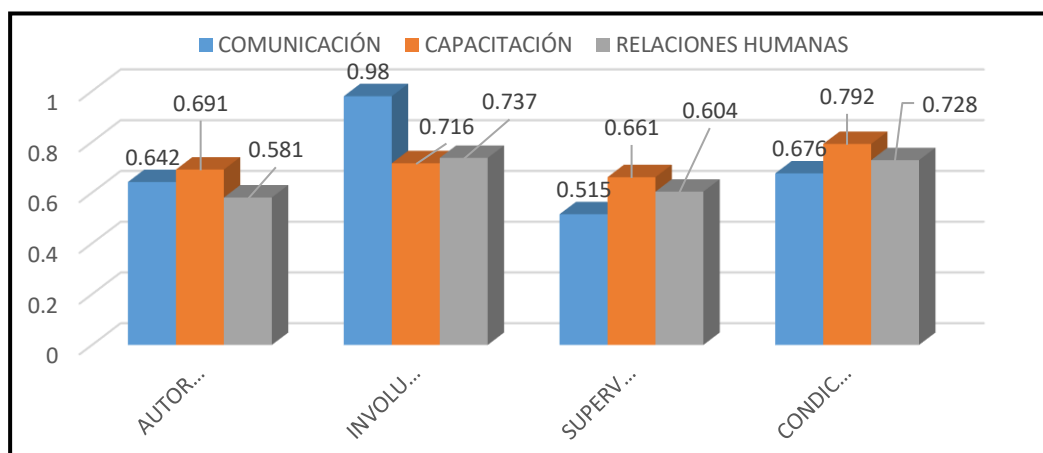
Tabla 6

Correlación de Pearson entre las Dimensiones de Liderazgo y Clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo

Dimensiones Liderazgo	Dimensiones Clima Laboral			
	Auto-realización	Involucramiento laboral	Supervisión	Condiciones laborales
Comunicación	0.642	0.98	0.515	0.676
Capacitación	0.691	0.716	0.661	0.792
Relaciones Humanas	0.581	0.737	0.604	0.728

Figura 5

Resultados de relación de Pearson por dimensiones de variable



Nota. En la tabla 5, al relacionar la dimensión de la variable Liderazgo se tiene la dimensión comunicación con cada una de las dimensiones de clima laboral se tiene una correlación alta para las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales, mientras que para supervisión es una correlación moderada. Para la dimensión capacitación (Liderazgo) la correlación es alta. Y para la dimensión Relaciones Humanas (Liderazgo) es moderada para la dimensión autorrealización y alta para las dimensiones involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se realizó las pruebas estadísticas y el análisis de los resultados, y permitieron mostrar similitud o diferencia con los estudios previos y bases teóricas.

Con respecto a la hipótesis general planteada se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación de Pearson para ambas variables de ($r = 0.776$) $p < 0,05$), determinándose que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el clima laboral entre los trabajadores del Centro de Salud de Querocotillo.

Siendo así; según los resultados son similares a lo que afirma Bravo (2019) en su estudio; donde indica que el en un servicio público de salud el clima organizacional, es primordial; puesto que; al desarrollarse estrategias de planificación, la organización estará proyectándose a un futuro, cambiando el entorno y permitiendo además que las personas se identifiquen para posteriormente trazar acciones y objetivos que logren un enfoque que esté diseñado para la empresa. Puesto que además las empresas influyen en el ambiente laboral generando una buena productividad y por ende compromiso entre sus trabajadores.

De acuerdo a las correlaciones según las dimensiones de la variable independiente: Liderazgo con las dimensiones de la variable dependiente: clima laboral, se encontró para la dimensión Comunicación y autorrealización ($r = 0,642$; $p < .01$), Comunicación e Involucramiento laboral ($r = 0,698$; $p > .01$); Comunicación y supervisión ($r = 0,515$ $p < .01$), Comunicación y condiciones laborales ($r = 0,676$ $p < .01$). Para las dimensiones Capacitación y autorrealización ($r = 0,691$ $p < .01$). Capacitación e involucramiento laboral ($r = 0,716$ $p < .01$). Para capacitación y supervisión ($r = 0,661$ $p < .01$). Para capacitación y condiciones laborales ($r = 0,792$ $p < .01$). Para la dimensión Relaciones Humanas y autorrealización ($r = 0,581$ $p < .01$). Para la Relaciones humanas e involucramiento laboral ($r = 0,737$ $p < .01$). Para relaciones humanas y supervisión ($r = 0,604$ $p < .01$). Para relaciones humanas y condición laboral ($r = 0,728$ $p < .01$). Estos resultados indican que existe

una correlación alta y significativa entre cada una de las dimensiones de las variables Liderazgo y Clima laboral.

De los resultados se obtuvieron que según la tabla 4, en donde se quiere hallar el resultado de la correlación entre la Dimensión Comunicación (Liderazgo) y la Dimensión Autorrealización (Clima laboral) se obtuvo que: existe un nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación de 0.001 lo cual acepta la hipótesis en una de sus dimensiones en este caso de Autorrealización es decir existe mayor clima laboral. Además, existe también una correlación entre comunicación y autorrealización debido a que tiene un valor de 0,642 que se aproxima a uno según la escala una correlación. En los resultados de la correlación entre la dimensión comunicación y la dimensión autorrealización se da un nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación de 0.001 lo cual acepta la hipótesis en una de sus dimensiones en este caso de autorrealización que indica que existe un buen clima laboral. Con respecto al nivel de correlación entre comunicación y autorrealización se encuentra un valor de 0,642 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación.

En este aspecto estuvo relacionado con Samaritano Figueroa, (2017), quien investigó la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de la red 26 de la UGEL 04 de Comas, 2017”, concluyendo que existe una relación positiva entre sus variables de liderazgo transformacional directivo y su clima laboral con un aproximado de nivel alto $r=0,715$ afirmando que su hipótesis fue positiva. Tal y como es señalado por el autor Panta (2018), quien comenta que una persona autor realizada es aquella que se desarrolla y lleva al máximo su potencial, creciendo tanto personal como profesionalmente, superando y escalando puestos laborales.

Al relacionar la dimensión Comunicación y la dimensión Involucramiento laboral, se encontró una relación de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.98 en su dimensión de Comunicación (Liderazgo) lo cual indica que existe en la empresa

involucramiento laboral pues existe liderazgo; aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. Con respecto a la correlación entre su dimensión de comunicación e involucramiento laboral se encuentra un valor de 0,698 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. En conclusión, se confirma la hipótesis de que ambas variables están relacionadas y a su vez es alta. En la misma premisa, también se pretendió buscar una correlación entre su dimensión de comunicación e involucramiento laboral, se puede apreciar que, el 31,70% de las personas respondieron que la comunicación es alta en la empresa, mientras que un 68,30% respondieron que la comunicación es media. Lo que quiere decir que acepta la hipótesis de que a a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. Con respecto al involucramiento laboral que es una dimensión del clima laboral, indica que de los 100% encuestados un 50% tiene un alto porcentaje de involucramiento laboral, mientras que el otro 50% muestra que el porcentaje es medio. Como conclusión esto significa que existe una relación alta de comunicación e involucramiento laboral entre los miembros de la empresa.

En ese aspecto Samaritano Figueroa (2017). En su tesis titulada en Lima: "El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales". Tuvo una relación con uno de sus dimensiones entre su liderazgo e involucramiento laboral lo cual se concluyó que la relación fue directa pero también débil, es decir que el liderazgo afectará a sus trabajadores puesto que logran la involucración y el seguimiento de normas y reglas laborales. Según Panta (2018) citado también por Samaritano Figueroa (2017) habla del involucramiento laboral como aquella persona que se identifica con la cultura de la organización, tanto así, como sus valores, nivel de compromiso y cumplimiento, así también como el desarrollo de la empresa.

En la correlación entre la dimensión Comunicación (Liderazgo) y la dimensión Supervisión (Clima laboral) su nivel de significancia fue de 0.014. Aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. Con respecto a su correlación entre su dimensión de comunicación y supervisión se encuentra un valor de 0,515 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. En la misma correlación entre sus dimensiones de comunicación y supervisión; se pueden apreciar que, el 31,70% de las personas respondieron que la comunicación es alta en la empresa, mientras que un 68,30% respondieron que la comunicación es media y un 9% que la comunicación es baja. Con respecto a la supervisión que es una dimensión del clima laboral, indica que de los 100% encuestados un 55% tiene un alto porcentaje de supervisión, mientras que el otro 36% muestra que el porcentaje es medio, finalmente un 19% es bajo.

Este nivel de relación de dimensiones hace referencia a una de la tercera dimensión la del autor Panta (2018) citado por Felipe, (2017) quien escribe que la supervisión significa darle seguimiento a alguien, en este caso al personal de trabajo, orientándolo, capacitándolo y dándole todo el apoyo requerido, esto beneficia de algún modo a la empresa pues mejora el sistema de organización. En este mismo aspecto se encontró una tesis similar la de Samaritano Figueroa, (2017): “El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernal”, en donde sus conclusiones con respecto a su nivel de correlación fueron de nivel nulo, con respecto a esta tesis; pues la supervisión no eleva un liderazgo cada peonaje cumple con sus deberes dentro de la organización, y cumple sus objetivos a medida que la empresa lo requiera. El último sería la dimensión entre su liderazgo y condiciones laborales, no existe también una relación pues el liderazgo no logra la nivelación de sueldos, promoción de estatus dentro de la empresa.

Con respecto a la correlación entre la dimensión de Comunicación y la dimensión Condiciones laborales su nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.000 en su dimensión de Condiciones laborales; lo cual indica que existe mejores condiciones laborales, puesto en la empresa existe buena comunicación ; aceptando la hipótesis que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. Con respecto a su correlación entre su dimensión de comunicación y condiciones laborales se encuentra un valor de 0,676 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. Para calcular el nivel de correlación entre la dimensión de Comunicación y la dimensión Condiciones laborales de las mismas; se pueden apreciar que, el 31,70% de las personas respondieron que la comunicación es alta en la empresa, mientras que un 68,30% respondieron que la comunicación es media y un 9% que la comunicación es baja. Con respecto a las condiciones laborales, indican un 68,30% tiene un alto porcentaje de condiciones laborales, mientras que el 31,70% muestra que el porcentaje es medio.

Con respecto a ello, Samaritano Figueroa, (2017). En su tesis titulada en Lima: “El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales”, también se encuentra una de las dimensiones que se ha estudiado entre sus variables liderazgo y condiciones laborales, concluyendo que no existe también una relación pues el liderazgo no logra la nivelación de sueldos, promoción de estatus dentro de la empresa. Siendo así la cuarta dimensión del autor Panta (2018), quien indica que las condiciones laborales se rigen porque la empresa brinda la infraestructura indicada con insumos, materiales, y condiciones que no sean precarias para que se cumplan las tareas designadas.

Por otro lado, podemos decir que la correlación que referente a dimensión capacitación y la dimensión autorrealización su nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.000 en su

dimensión de autorrealización (clima laboral) lo cual indica que en la empresa existen capacitaciones contantes que logran la autorrealización del personal trabajador; aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. Su correlación entre su dimensión de capacitación y autorrealización; se encuentra un valor de 0,691 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. Se pueden apreciar también que, el 45,50% de las personas respondieron que la capacitación es alta en la empresa, mientras que un 54,50% respondieron que la capacitación es media. Con respecto a la autorrealización que es una dimensión de clima laboral, indica que de los 100% encuestados un 63,50% tiene un alto porcentaje de autorrealización, mientras que la otra parte se encuentra con un 36,50 % medio.

De lo mencionado, se tiene en cuenta dos autores que refieren al respecto como aportes: al autor Merino et, al (2018), quien sostuvo en una de sus investigaciones que la autorrealización permite desarrollar todo el potencial que somos, sintiéndose plenos de lo que uno desea. Del mismo modo Caushi (2016) menciona, refiriéndose a la capacitación como la acción de enseñar a las personas a hacer uso de sus habilidades y desarrollarlas a nivel laboral posteriormente.

Para encontrar la correlación entre la dimensión capacitación y la dimensión involucramiento laboral su nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.000 en su dimensión de Involucramiento laboral (Clima laboral) lo cual indica que a en la empresa existen capacitaciones para sus trabajadores lo que permite que estos se involucren laboralmente e integren, aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. En este caso la correlación entre su dimensión de capacitación e involucramiento laboral; se encuentra un valor de 0,716 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. Se pueden apreciar que, el 45,50% de las personas

respondieron que la capacitación es alta en la empresa, mientras que un 54,50% respondieron que la capacitación es media. Con respecto al involucramiento laboral que es una dimensión de clima laboral, indica que de los 100% encuestados un 63,50% tiene un alto porcentaje de involucramiento laboral, mientras que la otra parte se encuentra con un 36,50 % medio.

En este caso esta conclusión, es referida a otra similar de; Bravo y Tunque, (2016). En su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de sus trabajadores de la red de servicios de salud en Lambayeque”, en donde el nivel de involucramiento laboral es deficiente siendo así que el 22% no participa, un 52% se involucra efectivamente, seguido de un 39% y 10%. También se añade que el nivel de relación es medio por ambas dimensiones. Así mismo el autor Chiavenato (2009) en las premisas anteriores indicó que en su segunda dimensión (Capacitación) es el proceso donde se desarrollan las habilidades y cualidades del personal que laboral, haciendo que sean productivos. Entonces se puede decir que si no existe capacitación no existe involucramiento laboral, dado lo contrario existirá una participación efectiva por parte de sus miembros.

En la correlación entre la dimensión capacitación y la dimensión supervisión su nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.001 en su dimensión de Supervisión (Clima laboral); aceptando que hay una hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. Con respecto a su la correlación entre su dimensión de capacitación y supervisión; se encuentra un valor de 0,661 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. Por consiguiente; la correlación entre la dimensión capacitación y condiciones laborales, el nivel de significancia que alcanzó el coeficiente de correlación es de 0.000 en su dimensión de Condiciones laborales (Clima laboral) lo cual indica que a mayor capacitación mejores condiciones laborales; aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el

Centro de Salud Querocotillo. En este caso la correlación entre su dimensión de capacitación y condiciones laborales; se encuentra un valor de 0,792 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. Lo encontrado en este estudio es similar a la respuesta de los Cherry (2019) quien menciona que los líderes son aquellos que capacitan y proporcionan a los trabajadores las habilidades necesarias para el desarrollo de su trabajo. Y que estos según Chiavenato (2009) son los que dirigen a la empresa es mediante una supervisión designando actividades a sus subordinados direccionándolos en parte como asistencia en la ejecución.

En la correlación entre la dimensión Relaciones Humanas y la dimensión Autorrealización, el nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.005 en su dimensión de Autorrealización (Clima laboral) lo cual indica que existen buenas relaciones humanas las cuales son equivalentes a la autorrealización personal de sus trabajadores; aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. Además de que la correlación entre su dimensión de capacitación y autorrealización; se encuentra un valor de 0,581 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. Para la Correlación entre la dimensión Relaciones Humanas y la dimensión Involucramiento laboral se encuentra un valor de 0,737 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación y su nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.000 en su dimensión de Involucramiento laboral (Clima laboral) lo cual indica que las relaciones humanas dentro de la empresa son positivas en consecuencia existe mayor involucramiento laboral; aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo.

Teniendo en cuenta las dos dimensiones Chiavenato (2009) explica que: la capacitación es un proceso de desarrollo de habilidades y

cualidades que dirigen a los miembros de trabajo con la finalidad de hacerlos productivos y mejoren en sus objetivos. Mientras que en su tercera dimensión denominada relaciones humanas, Chiavenato en (2009) indicó, que las relaciones humanas se dan en el centro de trabajo pues aquí, se intercambian ideas en equipo o pequeños grupos sociales, entonces existe una relación entre ambas variables.

Mientras que la correlación entre la dimensión Relaciones Humanas y la dimensión Supervisión calculando un nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.003 en su dimensión de Supervisión (Clima laboral); aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo. Con una correlación entre su Dimensión de Relaciones Humanas y Supervisión; se encuentra un valor de 0,604 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación. Finalmente se halló la correlación entre la dimensión Relaciones Humanas y la dimensión Condiciones laborales en un valor de 0,728 que se aproxima a uno, es decir que existe según la escala una correlación y un nivel de significancia que alcanza el coeficiente de correlación es de 0.000 en su dimensión de Condiciones laborales (Clima laboral) lo cual indica que sus niveles de significancia son elevadas teniendo en cuenta las premisas anteriores, precisando también que existe buenas relaciones humanas por lo tanto existe buenas condiciones laborales; aceptando la hipótesis positiva que dice que a mayor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mayor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo.

Así mismo, tenemos a la última premisa donde sus dimensiones Relaciones humanas referida por Samaritano Figueroa, (2017) quien expresa que las relaciones humanas forman parte de la interacción humana y esto se da en acciones como en la de capacitación pues los autores Charry menciona que los líderes capacitan y proporcionan a los trabajadores las habilidades para desarrollar un trabajo, influyendo positivamente en su conducta.

Finalmente, en cuanto a los resultados mencionados anteriormente, se confirman en cada una de sus dimensiones que las variables en este caso Liderazgo que comprende (la dimensión de comunicación, capacitación y relaciones humanas), con respecto a la de clima laboral que comprende (la dimensión de autorrealización, involucramiento laboral, Supervisión y Condiciones laborales) poseen una correlación entre sí, posteriormente acepta la hipótesis planteada en esta investigación. Además de que el presente trabajo se trabajó marcando desde su objetivo principal que fue determinar la relación que existe entre la variable liderazgo y el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo, siendo este aspecto positivo.

También se considera los resultados similares y pueden estar reacionados según lo desvelado por los siguientes autores: Kenton (2020), quienes afirman en sus investigaciones que el clima organizacional es aquel que mide el comportamiento en el ambiente laboral, y que son percibidos tanto directamente como indirectamente por los trabajadores o empleados en la empresa, además estas influyen y motivan su comportamiento. Mientras que según autores como: House y Mitchell (2018) comentando con respecto a su otra variable: El liderazgo donde el líder es la pieza clave que permite desarrollar capacidades de liderazgo en una organización, siendo este una cultura que se expande en toda la empresa. Los roles del líder no son permanentes, pueden cambiar y también complementarse, mejorando así su clima laboral. (p.24)

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el liderazgo y el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo, tal como lo confirma el $r = 0.776$, se consideró una correlación alta positiva; siendo su valor de significancia bilateral de $p=0.000 < 0,05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
2. Para identificar el liderazgo en el Centro de Salud de Querocotillo se encontró un promedio de 59,01 puntos con una desviación típica de 10,2 que se dispersa con respecto al promedio ubicándolo en la categoría media alta. Con respecto a las Dimensiones se tiene: Para Comunicación tuvo un promedio de $19,5 \pm 3,6$ ubicado en la categoría de Medio. Para la categoría Capacitación, se obtuvo un promedio de $19,5 \pm 3,7$. Para la dimensión Relaciones Humanas arrojó un promedio $19,9 \pm 3,9$ también ubicado en la categoría de medio.
3. El Clima laboral presenta un promedio de 100,9 puntos con una desviación típica de 19,2 puntos. Según el baremo establecido, los promedios se ubican en la categoría de Bueno. En las dimensiones Autorrealización tuvo un promedio de $28,2 \pm 4,1$ ubicado en la categoría alta, para la dimensión Involucramiento laboral un promedio de $26,4 \pm 4,9$ puntos también en la categoría alta. De igual manera para la dimensión Supervisión tuvo un promedio de $23,2 \pm 6,2$ puntos ubicado en la categoría media alta y para la dimensión condiciones laborales tuvo un promedio de $23,04 \pm 5,1$ puntos.
4. Al comparar los índices estadísticos de las variables Liderazgo y Clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, se logró con un índice de correlación de $r = 0.776$) $p < 0,05$ y el valor de significancia de 0,000 que es menor que 0,05. Por lo que confirma la hipótesis de que ambas variables están relacionadas.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos del Ministerio de Salud se les sugiere orientar sus esfuerzos para efectivizar capacitaciones sobre liderazgo y Relaciones interpersonales de tal manera que se promueva un buen clima institucional.
2. Al personal jerárquico del Centro de Salud de Querocotillo impulsar ambientes físicos adecuados de tal forma que el personal se encuentre cómodo para cumplir sus labores cotidianas, fortaleciendo de esta manera los canales de comunicación, que permita la satisfacción laboral.
3. Se recomienda capacitar a los jefes de área en temas referidos a gestión, liderazgo, clima laboral de tal forma que genere mayor empatía, confianza entre los trabajadores del centro de salud.
4. Otorgar incentivos a los trabajadores de acuerdo a la función que realicen de esta manera se estará motivándoles para que su desempeño sea más eficaz dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Alemán, E. G. (2018). *Relación del liderazgo camino meta y la satisfacción laboral en el personal directivo y docente del IESPPA, 2018* [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad San Agustín de Arequipa. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9847/%20UPale_sgm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alfonzo L., A. (2016). *Liderar desde la seguridad y la salud*. España: FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social
- Bazalar, P. M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad Nacional del Callao. *Revista de investigación científica y tecnológica*, 2(1), 2-18.
- Bernal, G. I., & Pedraza, M. N. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de modelo teórico. *Revista de estudios gerenciales*, 134(31), 2-13.
- Bravo, S. M., & Tunque, R.L. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud Lambayeque* [tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3082/Bravo_Saucedo_Marco_Antonio.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Bravo, S. M. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29572/Bravo_SMA.pdf?sequence=1

Cainicela, A. M., & Palomino, C. R. (2017). *Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2017*. [tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener.

http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MA_ESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Cabrera, S. A., & Bustos, A. A (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Colaboradores de una Instituciones Pública Peruana*. [tesis de maestría, Universidad ESAM]. Repositorio institucional de la Universidad ESAM.

<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Caravedo M., B. (2016). *La dinámica del liderazgo en el Perú: energía social y desarrollo*. Perú: Universidad del Pacífico.

Casana, R. M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. [tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Antenor Orrego.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf

Castillo-Saavedra, E.F., Medina-Reyes, M.A., Bernardo-Trujillo, J.V., Reyes-Alfaro, C. E. y Ayala-Jara, C.I. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista cubana de Salud pública*, 45(2), 2-13.

- Caushi, A.L. (2016). *Nivel de satisfacción del usuario sobre la calidad de atención brindada por la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6086/Caushi_al.pdf?sequence=3
- Cruz, L. S., & Ramírez, M. R (2016). *Liderazgo situacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al cliente claro oficina Trujillo - 2016* [tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Antenor Orrego. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1956/1/RE_AD MI_SARA.DELACRUZ_RENATO.RAMIREZ_LIDERAZGO.DESEMPE %c3%91O.CLIENTE.CLARO_DATOS_7046_70681138T.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1956/1/RE_AD MI_SARA.DELACRUZ_RENATO.RAMIREZ_LIDERAZGO.DESEMPE%c3%91O.CLIENTE.CLARO_DATOS_7046_70681138T.PDF)
- Charry, C. H. (2018). The management of Internal Communication and the Organizational Climate in the Sector Public. *Comuniacion*, 1(9), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Chávez, M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la Pyme ecuatoriana*. [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://core.ac.uk/download/pdf/159775002.pdf>
- Checa, A. K., & Flores, C.O. (2015). *El clima organizacional y su relación con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque – 2013*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/384>

- Cherry, K. J. (2019). *The Major Leadership Theories*. Psychology. <https://reachingnewheightsfoundation.com/rnhf-wp/wp-content/uploads/2016/12/8-Leadership-Theory.pdf>
- Chiang, V. M., Salazar, B. M., Martin, R. M., & Nuñez, P. A. (2011). Organizational climate and job satisfaction. A comparison between high and low complexity public hospitals. [tesis de maestría, Universidad del Bio Bio]. Repositorio institucional de la Universidad del Bio Bio. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002#:~:text=Unos%20de%20los%20criterios%20de,la%20calidad%20de%20vida%20laboral.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hills.
- Chipana, C. L. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud bucal de la red de salud Jauja*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27152/chipana_cl.pdf?sequence=1
- Chiquinta, M. G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo, 2017*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8473/chiquinta_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Engler, A. (05 de mayo 2019). *Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se sienten disconformes*. Apertura. <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Clima-laboral-mas-de-la-mitad-de-los-argentinos-se-siente-disconforme-20190505-0001.html>

- Espinoza, P. J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016*. [tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/727/Jenny_Tesis_Maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gálvez, R. L. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa nuestra señora de Monserrat*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6191/G%C3%A1lvez_RLE.pdf?sequence=1
- García, V. G. (2007). *Clima organizacional hacia un modelo nuevo*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga
- García, M. (2011) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*. 25(42), 43-44. https://www.researchgate.net/publication/317417794_Clima_Organizacional_y_su_Diagnostico_Una_Aproximacion_Conceptual
- García, B. F. (2019). *Liderazgo 10 reglas del éxito*. Colombia: UCACEP
- Giraldo, G. D. (2014). *Liderazgo desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. [tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio institucional de la Universidad de Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Hernández, E. (2009). *Medición del clima laboral para imfs*. México: Oxfam
- House, R. y Mitchell, T. (2018). *Path-Goal Theory of Leadership*. Toolshero. <https://www.toolshero.com/leadership/path-goal-theory/>

Huber L. D. (2019). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. España: ELSEVIER.

Juárez, A. S. (2018). Organizational climate among the workers of the "hospital General la Villa". Hospital of the second level of care in Mexico city Salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 1-15.

Karori, K. J. (2013). Influence of principals' leadership styles on organizational climate in public secondary schools in Nyahururu district, Kenya. [Master's Thesis, University of Nairobi], Institutional repository of University of Nairobi. <http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/56405/JOSEPH%20KARORI%20KIIGE%20E55-78648-2009.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Kenton, W. (28 de Setiembre del 2020). What Is the Hersey-Blanchard Model? En *Wikipedia*. <https://www.investopedia.com/terms/h/hersey-and-blanchard-model.asp>

López, M. E. (2013). *La importancia del liderazgo en la organización*. (Tesis de maestría). [tesis de maestría, Universidad Autónoma de Barcelona].

Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf

Lizarazo, B. G. (2019). *Mejoramiento del clima laboral en una empresa para aumentar el desempeño organizacional*. [tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional de la Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32511/LizarazoBautistaGinaPatricia2019.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Manosalvas, V. C., Manosalvas, V.L., & Nieves, Q. J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *En AD Minister*, 26(15), 1-11.
- Martínez, C. C. (2013). *Impacto del programa de desvinculación laboral asistida sobre el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia en la sede de la ciudad de Villavicencio*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/1250/52052761.pdf?sequence=1>
- Mayor, L. (2012). *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del Municipio Mara*. [tesis de maestría, Universidad de Zulia]. Repositorio institucional de la Universidad de Zulia. <https://docplayer.es/47791386-Clima-organizacional-y-liderazgo-de-los-directivos-de-las-escuelas-del-municipio-mara.html>
- Méndez, C. (2005) Clima organizacional en empresas colombianas. *Universidad & Empresa*. 4(9), 100-121. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217454006.pdf>
- Merino, A., Ruiz, M., Villorejo, J., Corral, A. y Mayoral, N. (2018). El liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en el personal de una entidad estatal el gobierno regional de Ica. *Tesela Revista de la Asociación Nacional de Directivos de Enfermería*. 24(1), 1-14. <http://www.index-f.com/tesela/ts24/ts11438r.php>
- Meza, C. E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la Universidad Linda Vista de Chiapas*. [tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio institucional de la Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>

- Montero, P. S. (2017). *Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del instituto de educación superior tecnológico público “de las fuerzas armadas (IESTPFFAA)”*. [tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional de la Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2893/MAE_EDUC_342.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ngozi, A. R., Jones, S. G., & Prince, O. N. (2015). *Una revisión de las teorías de liderazgo, principios y estilos y su relevancia para la gestión educativa*. [tesis de maestría, Universidad Ignatius Ajuru University of Education]. Repositorio institucional de la Universidad Ignatius Ajuru University of Education. https://www.researchgate.net/publication/283081945_A_Review_of_Leadership_Theories_Principles_and_Styles_and_Their_Relevance_to_Educational_Management
- Paucar, C. E. (2018). *Clima organizacional en el departamento de Ginecología y Obstetricia del hospital Docente Materno Infantil El Carmen- 2018*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4358/Paucar%20C.pdf?sequence=1>
- Panta, M. Y. (2018). *Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de la institución educativa n° 11136 "Señor de Sicán" del caserío Sapamé, del distrito de Illimo, provincia y región de Lambayeque, 2014"*. Lambayeque. [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6869/BC-933%20PANTA%20MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pilligua, L. C. (2019). *El clima laboral como clave para el rendimiento productivo de las empresas. Estudios caso: Hardepex. Cía.* [tesis de

maestría, Universidad El Bosque]. Repositorio institucional de la Universidad El Bosque. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/html/index.html>

Rivas, L. (2010). *Guía de estudio sobre la capacidad de liderazgo*. México: UMSA.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (P.M. Guerrero, V.G. Hernández y J.E. Brito). Pearson Educación. (Original publicado en 2009).

Saavedra, V. C. (2014). *Factores de éxito para la acreditación de la calidad en salud: el caso del Hospital Exequiel González Cortés*. [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116866/cf-saavedra_cv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saldaña, L. A. (2016). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de la salud de emergencia del hospital nacional Sergio Enrique Bernal*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8718/Salda%C3%B1a_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Samaritano, F.R. (2017). *El liderazgo y el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Jorge Voto Bernales, Lima 2017*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22554/Samaritano_FRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, D. K. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral personal de salud de las microrredes de Cuñumbuque y Tabalosos, 2010*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Martín.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2081/00-2-03259.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao*. [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>
- Satelo, A. J., & Figueroa, G. E. (2017). Clima organizacional y su correlación en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Rides*, 15(8), 1-28.
- Segredo, P. A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista cubana de salud pública*, 39(2), 1-9.
- Soto, M. R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital san pedro de chaná – huari, en el año 2017*. [tesis de maestría, Universidad Nacional José Fausto Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Fausto Sánchez Carrión.
<https://1library.co/document/q0149vgz-liderazgo-gestion-administrativa-municipalidad-distrital-pedro-chana-huari.html>
- Valenzuela, H.C. (2017). *El liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de la red 26 de la UGEL 04 de Comas, 2017*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15822/Valenzuela_HC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, C. y Orozco, S. (2015). *Análisis desde la teoría de las contingencias: el emprendimiento social como estrategia de sobrevivencia de organizaciones rurales colombianas en entornos afectados por el conflicto armado*. [Emprendimiento social] México. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/9.05.pdf>

Zans, C. A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zapata, O. M. (2017). *Estrategias de intervención para fortalecer el clima organizacional en la empresa ARTEMISA SAS 2016*. [tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11153/1/2016_intervencion_clima_organizacional.pdf

ANEXOS

ANEXO 01

UCV
ESCUELA DE POSGRADO

Matriz de operacionalización de las variables

Título: Liderazgo y su relación con el clima laboral del personal del Centro de Salud Querocotillo -Cutervo

Autor: Ruiz Lara, Jayne Marilyn

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTOS
¿De qué manera se relaciona el liderazgo con el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>A mejor liderazgo en sus dimensiones comunicación, capacitación y relaciones habrá mejor clima laboral en el Centro de Salud Querocotillo”.</p>	<p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población: 22 trabajadores</p> <p>Muestra: 22 trabajadores</p> <p>Muestreo No probabilístico por conveniencia</p>	<p>Se utilizó la técnica de Gabinete y la técnica de campo.</p> <p>En la primera se realizó el fichaje: textual, de comentario y de resumen de libros e Internet; para la fase</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el liderazgo en el Centro de Salud de Querocotillo - Identificar el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo. - Comparar los índices estadísticos de las variables Liderazgo y Clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo. - Relacionar el liderazgo con el clima laboral en el 	<p>Variables.</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>Liderazgo</p> <p>Dependiente:</p> <p>Clima laboral</p>	<p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O1= Liderazgo</p> <p>O2 = Clima laboral</p> <p>r = Indica la relación entre variables</p>		<p>de campo se elaboró instrumentos; el cual fue la encuesta que se aplicó a los trabajadores del Centro de Salud de Querocotillo</p>
--	--	---	---	--	---

	<p>Centro de Salud de Querocotillo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Relacionar las dimensiones de la variable Clima laboral y Liderazgo de la variable Gestión Administrativa				
--	---	--	--	--	--

ANEXO 02

Escuela de Posgrado UCV



PERÚ

Ministerio
de Salud

Dirección Regional de Salud Cajamarca
Dirección Subregional de Salud Cutervo
Microred Querocotillo

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Querocotillo, 07 de julio del 2019.

CARTA N° 60 – 2019-REG-CAJ-DSRS/MRQ/

DOCTORA MERCEDES COLLAZOS ALARCON

DIRECTORA ESCUELA DE POST GRADO.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHICLAYO.

PRESENTE

De mi especial consideración

Es grato dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente en representación del centro de Salud Querocotillo y a la vez comunicarle que se aceptado al maestrante Jayne Marilyn Ruiz Lara, estudiante del III ciclo de la maestría Gestión de los servicios de la salud de su representada para que desarrolle la aplicación de su proyecto de tesis denominado **“LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD QUEROCOTILLO –CUTERVO”**

Comprometidos a brindar todas las facilidades respectivas

Así mismo por su intermedio solicitamos al maestrante que deberá alcanzar un ejemplar de la tesis sustentada y aprobada a fin de que sea un instrumento a tener en cuenta con el personal de salud del Centro de salud Querocotillo

Sin otro particular, me despido de Usted, reiterándole las muestras de mi distinguida consideración y estima personal.

Atentamente.



WILSON F. BARRETO CABRERA
MÉDICO CIRUJANO
CNP 72219

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

DATOS INFORMATIVOS:

a. Edad _____ años b. Tiempo de servicio: _____

Objetivo: Evaluar el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo – Cutervo

INSTRUCCIONES: Estimado señor(a)(ita), agradeciendo anticipadamente por su colaboración, dar su opinión acerca del liderazgo en la institución para lo cual debe responder las alternativas de respuesta que se adecue a su criterio.

VALORACIONES DE LAS CATEGORÍAS:

1: Nunca 2: A veces 3: Regular 4: Frecuentemente 5: Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que exige una comunicación adecuada en su centro laboral?					
2	¿Considera usted que existe una comunicación cordial con sus jefes inmediato?					
3	¿En su entorno laboral los jefes escuchan sus opiniones?					
4	¿Su jefe inmediato establece comunicación efectiva?					
5	¿La comunicación cordial esta una constante que está presente en su institución					
6	¿Existe capacidad de escucha por partes de los directivos de su institución?					
7	¿Los directores promueven las capacitaciones sobre el plan anual programado?					
8	¿Los directivos promueven capacitación técnicos que ayuden en el cumplimiento de sus tareas?					
9	¿Considera usted que deben promoverse la capacitación en manejo de comunicación?					
10	¿Considera usted que con capacitaciones en material de control interno?					
11	Las actividades fluyen de manera rápida y eficiente cuando se hace trabajo en equipo					

12	¿Considera usted que os directivos promueven los trabajos en equipo?					
13	¿Los directivos promueven el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales en su institución					
14	¿Considera que los directivos presentan buenas relaciones con los trabajadores?					
15	El jefe del área representa un liderazgo orientado al logro					
16	Recurre usted a sus superiores para plantearles problemas de sus funciones					
17	Los directivos promueven la comunicación con otras áreas de la institución					
18	Los directivos desarrollan una gestión basada en la motivación.					

GRACIAS

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

a. Edad _____ años b. Tiempo de servicio: _____

Objetivo: Evaluar el clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo – Cutervo

INSTRUCCIONES: Estimado señor(a)(ita), agradeciendo anticipadamente por su colaboración, dar su opinión acerca del clima laboral en la institución para lo cual debe responder las alternativas de respuesta que se adecue a su criterio.

VALORACIONES DE LAS CATEGORÍAS: 1: Nunca 2: A veces 3: Regular 4: Frecuentemente 5: Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina					
2	Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son					
3	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados					
4	Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda					
5	Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes					
6	Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados					
7	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina					
8	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa					
9	Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da aun problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella					

10	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo					
11	Un mando debe mantener a su personal informado so re cualquier decisión que le afecte					
12	El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados lo que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo					
13	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decida que será octubre					
14	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones de planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación					
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.					
16	En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas					
17	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a sus despacho y buscar una solución entre los tres					
18	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados					
19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado					
20	Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal					
21	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se					

	reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado					
22	Un buen mando es aquel que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario					
23	Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos					
24	Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados					
25	Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato					
26	Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva					
27	Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias					
28	Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados					
29	Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos					
30	Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol					

VALIDACION DE INSTRUMENTO



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO Y

1	NOMBRE DEL EXPERTO	:	<i>Eli HEGO MONDRAGON</i>
2	GRADO ACADÉMICO	:	<i>REGISTRAR EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD</i>
3	CENTRO DE TRABAJO	:	<i>HOSPITAL SANTA MARIA DE CUTERVO</i>
4	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	:	<i>42931321</i>
4	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Cuestionario de liderazgo y clima laboral
5	PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO	:	Identificar mediante la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo y clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo
6	UNIDAD DE ANÁLISIS	:	Centro de Salud Querocotillo
7	DESCRIPCIÓN INSTRUMENTO	:	Consiste en una lista de ítems que tiene la finalidad de identificar mediante la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo y clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo
8.	RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN	:	Br. Jayne marilyn Ruiz Lara (https://orcid.org/0000-0002-8478-9437)

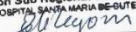
ANEXO 03

Escuela de Posgrado UCV

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la evaluación				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la pedagogía y la salud			X		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio			X		
PERTINENCIA	Útil y adecuado(a) para la investigación			X		
	TOTAL				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Bueno
 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Bueno
catorce, 5 de Julio del 2019

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
 Dirección Sub Regional de salud Cuzco
 HOSPITAL SANTA MARÍA BELLEVUE

 Mg. GSS Eli Mego Mondragon
 ENFERMERO - CEP N° 42778

FIRMA DEL EXPERTO

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado			✓		
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la tecnología				✓	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			✓		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			✓		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la evaluación				✓	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la pedagogía y la salud				✓	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			✓		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				✓	
PERTINENCIA	Útil y adecuado(a) para la investigación				✓	
	TOTAL					

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

Cutervo, 5 de Julio del 2019

GOBIERNO REGIONAL DE CALAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo
HOSPITAL SANTA MARIA DE CUTERVO

Eli Mego Mondragon
Mg. GSS Eli Mego Mondragon
ENFERMERO - CEP N° 52778

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO Y

1	NOMBRE DEL EXPERTO	:	Rosa Victoria Miranda Coaguila
2	GRADO ACADÉMICO	:	Magister en Gestión de los Servicios de Salud
3	CENTRO DE TRABAJO	:	Hospital Santa María de Cutervo
4	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	:	42851937
4	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Cuestionario de liderazgo y clima laboral
5	PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO	:	Identificar mediante la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo y clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo
6	UNIDAD DE ANÁLISIS	:	Centro de Salud Querocotillo
7	DESCRIPCIÓN INSTRUMENTO	:	Consiste en una lista de ítems que tiene la finalidad de identificar mediante la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo y clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo
8.	RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN	:	Br. Jayne marilyn Ruiz Lara (https://orcid.org/0000-0002-8478-9437)

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado			+		
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables		+			
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la tecnología			+		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				+	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			+		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la evaluación		+			
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la pedagogía y la salud			+		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			+		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio			+		
PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación			+		
	TOTAL					

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Buena.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Buena

cuero, 5 de Julio del 2019


FIRMA DEL EXPERTO

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado		+			
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables		+			
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la tecnología			+		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			+		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		+			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la evaluación			+		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la pedagogía y la salud			+		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				+	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio			+		
PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación				+	
	TOTAL					

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Bueno

enero, 5 de Julio del 2019



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO Y

1	NOMBRE DEL EXPERTO	:	JOSÉ TEODORO FERNÁNDEZ CORDANO
2	GRADO ACADÉMICO	:	MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA.
3	CENTRO DE TRABAJO	:	DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO
4	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	:	29090199
4	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Cuestionario de liderazgo y clima laboral
5	PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO	:	Identificar mediante la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo y clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo
6	UNIDAD DE ANÁLISIS	:	Centro de Salud Querocotillo
7	DESCRIPCIÓN INSTRUMENTO	:	Consiste en una lista de ítems que tiene la finalidad de identificar mediante la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo y clima laboral en el Centro de Salud de Querocotillo, Cutervo
8.	RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN	:	Br. Jayne marilyn Ruiz Lara (https://orcid.org/0000-0002-8478-9437)

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado		+			
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables		+			
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la tecnología			x		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			x		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		x			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la evaluación				x	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la pedagogía y la salud			x		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			+		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio			+		
PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación			+		
	TOTAL					

III. OPINION DE APLICABILIDAD: ES BUENO.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Bueno

05, de Julio del 2019

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo

Mg. SP. José T. Fernández Cabana
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado			+		
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			+		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la tecnología				+	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				+	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			+		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la evaluación			+		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la pedagogía y la salud				+	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				+	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				+	
PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación				+	
	TOTAL				+	

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Bueno

 Cuzco , 5 de Julio del 2019

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Sub-Regional de Salud Cuzco

 Mg. SP. José T. Hernández Cabana

COMISIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD
FIRMA DEL EXPERTO

Autorización para el desarrollo de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

09 de julio de 2019

Señor.

Dr. Wilson Fernando Barreto Cabrera

JEFE DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD: CENTRO DE SALUD
QUEROCOTILLO

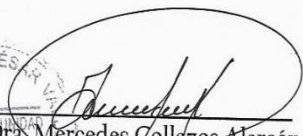
Presente.

Es grato dirigiros a usted, para expresar nuestro cordial saludo y a la vez presentar a la Maestrante Jayne Marilyn Ruiz Lara, alumna de la escuela de Postgrado del III ciclo de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de nuestra casa superior de estudios; quien desea desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis; en su representada; dicho trabajo se titula "LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD DE QUEROCOTILLO- CUTERVO 2019"

Agradecemos anticipadamente la atención que pudieran brindar a la presente.

Expedimos la presente solicitud de la alumna.

Atentamente,


Dra. Mercedes Collazos Alarcón
Directora Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo - Filial Chiclayo

C.O.PUVAGS-DTC-EPG, Interesado (a) y Archivo.
Carretera Chiclayo Pimentel Km. 3.5
Telf.: (074) 481616 / Anexo: 6514

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Roxita Nohely Briceño Hernández, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, **Ruiz Lara, Jayne Marilyn**, titulada: **LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD QUEROCOTILLO - CUTERVO - 2019**, constato que la misma tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Agosto de 2019



.....
Dra. ROXITA NOHELY BRICEÑO HERNÁNDEZ
DNI: 44172019



ANEXO N°6

PANTALLAZO DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

Marilyn.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	www.worki360.com Fuente de Internet	<1%
6	dspace.biblioteca.um.edu.mx Fuente de Internet	<1%
7	dspace.umh.es Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	novascientia.delasalle.edu.mx Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Ruiz Lara Jayne Marilyn

D.N.I. : 40857921

Domicilio : Enrique Palacios 1137 Chimbote

Teléfono : Fijo : 043611439 Móvil 935779665

E-mail : jaymar_21@hotmail.com.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Grado

Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....Ruiz Lara Jayne Marilyn.....

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL CLIMA LABORAL DEL
PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD QUEROCOTILLO
_CUTERVO.....

Año de publicación : 2019.

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi
trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha :

10-08-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RUZ LARA JAYNE MARILYN

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo y su relación con el clima laboral del personal del Centro de Salud Querocotillo _ Cutervo

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 10/08/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



Mercedes Alejandrina Colazos Alarcón
JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO-UCV-CH