



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Liderazgo y clima organizacional en la Micro Red de Salud
Sayán - 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro(a) en Gerencia de Servicios de Salud

Autora

Cristel Yvonne Cardenas Salinas

Asesora

Dr(a). Dalila Irene Villanueva Cadenas

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cristel Yvonne Cardenas Salinas	40409043	13/03/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dalila Irene Villanueva Cadenas	15647807	0000-0003-4741-4561
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
Gleny Amelia Ching Campos	43560408	0000-0001-7152-9110

LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MICRO RED DE SALUD SAYÁN - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	WALSH PERU S.A. INGENIEROS Y CIENTIFICOS CONSULTORES. "PMA del Proyecto Conversión a Ciclo Combinado de la Central Termoeléctrica Chilca 1-IGA0001399", R.D. N° 123-2010-MEM/AEE, 2021 Publicación	1%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	1%

repositorio.unac.edu.pe

DEDICATORIA

El trabajo va dicado a Dios y a mi familia quienes estuvieron conmigo en cada escalón alcanzado para el logro de mi objetivo.

Cristel Yvonne Cardenas Salinas

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento honroso a mi asesora por el apoyo incondicional además el agradecimiento a los pilares de mi vida, mi familia.

Cristel Yvonne Cardenas Salinas

ÍNDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Por Conveniencia	7
1.4.2 Relevancia Social	7
1.5 Delimitaciones del estudio	7
1.5.1 Delimitación organización:	7
1.5.3 Delimitación Social:	7
1.5.4 Delimitación Conceptual:	7
1.6 Viabilidad del estudio	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Investigaciones internacionales	9
2.1.2 Investigaciones nacionales	11
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Definición de términos básicos	24
2.4 Bases filosóficas	25
2.5 Hipótesis de investigación	26
2.5.1 Hipótesis general	26
2.5.2 Hipótesis específicas	26
2.6 Operacionalización de las variables	26

CAPÍTULO III	28
METODOLOGÍA	28
3.1 Diseño metodológico	28
3.1.1 Tipo de Investigación	28
3.1.2 Nivel de Investigación	28
3.1.3 Diseño	28
3.1.4 Enfoque	28
3.2 Población y muestra	28
3.2.1 Población	28
3.2.2 Muestra	28
3.3 Técnicas de recolección de datos	29
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	29
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS	30
4.1 Análisis de resultados	30
4.2 Contrastación de hipótesis	61
CAPÍTULO V	65
DISCUSIÓN	65
5.1 Discusión de resultados	65
CAPÍTULO VI	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
6.1 Conclusiones	66
6.2 Recomendaciones	67
REFERENCIAS	68
7.2 Fuentes bibliográficas	68
II.72	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las decisiones solo son tomadas por el jefe del establecimiento?.....	30
Tabla 2¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes solo son indicadas por el jefe del establecimiento?	32
Tabla 3¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las órdenes dadas por el jefe del establecimiento son con tono agresivo?.....	34
Tabla 4¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán a las decisiones que toma el jefe del establecimiento le falta espontaneidad?.....	35
Tabla 5¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán el trabajo es delegado únicamente por el jefe del establecimiento?	36
Tabla 6¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento los orienta de manera correcta?.....	37
Tabla 7¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen una relación cordial?.....	38
Tabla 8¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen buena comunicación?.....	40
Tabla 9¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento es responsable con sus trabajadores?.....	42
Tabla 10¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se compromete con sus trabajadores?	43
Tabla 11¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega funciones a cada uno de los trabajadores?.....	44
Tabla 12¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla a los trabajadores?.....	45
Tabla 13¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega tareas y se va?	46
Tabla 14¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla el tiempo de llegada y salida de sus trabajadores?.....	47
Tabla 15¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento respeta a sus trabajadores?.....	48
Tabla 16¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento distribuye bien la estructura de la IPRESS?	49

Tabla 17¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento estimula el desarrollo personal de los trabajadores?.....	50
Tabla 18¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se preocupa por las condiciones de trabajo?.....	52
Tabla 19¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento comunica en su debido momento enunciados importante?.....	53
Tabla 20¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva a sus trabajadores?.....	54
Tabla 21¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento mantiene buena relaciones interpersonales con todos?.....	55
Tabla 22¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento inculca la participación de todos los trabajadores?.....	56
Tabla 23¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el liderazgo es correcto por parte del jefe del establecimiento?.....	58
Tabla 24¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva el trabajo en equipo para el logro de objetivos?.....	59
Tabla 25¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento soluciona los problemas inmediatamente por el bien de los pacientes?	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las decisiones solo son tomadas por el jefe del establecimiento?.....	30
Figura 2¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes solo son indicadas por el jefe del establecimiento?	32
Figura 3¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las órdenes dadas por el jefe del establecimiento son con tono agresivo?	34
Figura 4¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán a las decisiones que toma el jefe del establecimiento le falta espontaneidad?	35
Figura 5¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán el trabajo es delegado únicamente por el jefe del establecimiento?	36
Figura 6¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento los orienta de manera correcta?	37
Figura 7¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen una relación cordial?.....	38
Figura 8¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen buena comunicación?.....	40
Figura 9¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento es responsable con sus trabajadores?.....	42
Figura 10¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se compromete con sus trabajadores?	43
Figura 11¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega funciones a cada uno de los trabajadores?.....	44
Figura 12¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla a los trabajadores?.....	45
Figura 13¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega tareas y se va?	46
Figura 14¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla el tiempo de llegada y salida de sus trabajadores?.....	47
Figura 15¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento respeta a sus trabajadores?.....	48
Figura 16¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento distribuye bien la estructura de la IPRESS?	49

Figura 17¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento estimula el desarrollo personal de los trabajadores?.....	50
Figura 18¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se preocupa por las condiciones de trabajo?.....	52
Figura 19¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento comunica en su debido momento enunciados importante?.....	53
Figura 20¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva a sus trabajadores?.....	54
Figura 21¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento mantiene buena relaciones interpersonales con todos?.....	55
Figura 22¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento inculca la participación de todos los trabajadores?.....	56
Figura 23¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el liderazgo es correcto por parte del jefe del establecimiento?.....	58
Figura 24¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva el trabajo en equipo para el logro de objetivos?.....	59
Figura 25¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento soluciona los problemas inmediatamente por el bien de los pacientes?	60

RESUMEN

Contexto. La Micro Red de Salud Sayán es una institución que cuenta con tres distritos Leoncio Prado, Cochamarca y Acotama - Huari, presentan dos tipos de escenarios: costa y sierra cuyos climas son cálidos-templado (costa) y seco-frío (sierra) con temporadas de lluvias. Cuenta con una población de 29189 habitantes según la INEI, la característica de la zona es urbano-rural, la mayoría de la población cuenta con luz, agua y desagüe, sus principales actividades económicas son la agricultura, ganadería, comercio y avicultura. Cuenta con un personal asistencial y administrativo de 104 personas. Situación Crítica. En la Micro red de Salud Sayán, se viene observando un mal clima organizacional esto se debe a influencia significativa del liderazgo en el personal de Sayán. Síntomas. En la Micro red de Salud Sayán se evidencia un mal clima organizacional, esto no nos referimos a las condiciones externas sino al “aire que se respira” en el ambiente laboral. La imagen institucional se verá defectuosa dando lugar a una mala atención a los usuarios o pacientes y a la vez habrá un incumplimiento de tareas por parte de los trabajadores que por consecuencia se reducirá la productividad del establecimiento y por ende la población quedará perjudicada. Objetivo: Determinar la relación del liderazgo y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023. Metodología: tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental. Población y muestra: población 104 trabajadores y la muestra se conforma por el total de la población. Conclusión: El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

Palabras claves: liderazgo, clima organizacional, organización

ABSTRACT

Context. The Sayán Micro Health Network is an institution that has three districts: Leoncio Prado, Cochamarca and Acotama - Huari, presenting two types of scenarios: coast and mountains whose climates are warm-temperate (coast) and dry-cold (mountain) with seasonal. of rains. It has a population of 29,189 inhabitants according to the INEI, the characteristic of the area is urban-rural, the majority of the population has electricity, water and drainage, its main economic activities are agriculture, livestock, commerce and poultry farming. It has a care and administrative staff of 104 people. Critical situation. In the Sayán Health Micronetwork, a poor organizational climate has been observed, this is due to the significant influence of leadership on Sayán staff. Symptoms. In the Sayán Health Micronetwork, a bad organizational climate is evident; we are not referring to the external conditions but to the “air that is breathed” in the work environment. The institutional image will be defective, leading to poor attention to users or patients and at the same time there will be a failure to perform tasks on the part of workers, which will consequently reduce the productivity of the establishment and therefore the population will be harmed. Objective: Determine the relationship between leadership and organizational climate in the Sayán Micro Health Network – 2023. Methodology: basic type, correlational level, non-experimental design. Population and sample: population 104 workers and the sample is made up of the total population. Conclusion: Leadership is significantly related to the organizational climate in the Sayán Micro Health Network - 2023.

Keywords: leadership, organizational climate, organization

INTRODUCCIÓN

Contexto. La Micro Red de Salud Sayán es una institución que cuenta con tres distritos Leoncio Prado, Cochamarca y Acotama - Huari, presentan dos tipos de escenarios: costa y sierra cuyos climas son cálidos-templado (costa) y seco-frío (sierra) con temporadas de lluvias. Cuenta con una población de 29189 habitantes según la INEI, la característica de la zona es urbano-rural, la mayoría de la población cuenta con luz, agua y desagüe, sus principales actividades económicas son la agricultura, ganadería, comercio y avicultura. Cuenta con un personal asistencial y administrativo de 104 personas. Situación Crítica. En la Micro red de Salud Sayán, se viene observando un mal clima organizacional esto se debe a influencia significativa del liderazgo en el personal de Sayán. Síntomas. En la Micro red de Salud Sayán se evidencia un mal clima organizacional, esto no nos referimos a las condiciones externas sino al “aire que se respira” en el ambiente laboral. La imagen institucional se verá defectuosa dando lugar a una mala atención a los usuarios o pacientes y a la vez habrá un incumplimiento de tareas por parte de los trabajadores que por consecuencia se reducirá la productividad del establecimiento y por ende la población quedará perjudicada.

El primer capítulo: la parte de introducción, presenta principalmente la argumentación de este estudio, el alcance del estudio, el propósito general y específico de la investigación.

El Capítulo Segundo Marco Teórico son las teorías y conceptos de los medios de liderazgo y el clima organizacional, sustentando las investigaciones, variables, características y teorías para realizar investigaciones de manera científica.

Capítulo 3: Metodología, incluyendo el tipo, diseño, niveles y métodos de la encuesta, la población y muestra utilizada en la encuesta, y las técnicas y herramientas utilizadas para la obtención de datos sobre el liderazgo y el clima organizacional.

Capítulo 4: En Resultados, se dan tablas, cifras para interpretación y decisión.

Capítulo V: Discusión se discuten los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones, da a conocer todas las conclusiones extraídas y hace algunas recomendaciones para el liderazgo y el clima organizacional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Contexto. La Micro Red de Salud Sayán es una institución que cuenta con tres distritos Leoncio Prado, Cochamarca y Acotama - Huari, presentan dos tipos de escenarios: costa y sierra cuyos climas son cálidos-templado (costa) y seco-frío (sierra) con temporadas de lluvias.

Cuenta con una población de 29189 habitantes según la INEI, la característica de la zona es urbano-rural, la mayoría de la población cuenta con luz, agua y desagüe, sus principales actividades económicas son la agricultura, ganadería, comercio y avicultura.

Esta Micro red de Salud está constituida por 15 establecimientos: Centro de Salud 9 de octubre, La Villa, Chambara, Acotama, La Unión, El Ahorcado, La Merced, Yarucaya, Santa Cruz, Parán, Cochamarca, Auquimarca, Centro de Salud Sayán y Huanangui.

La Micro red de Salud de Sayán brinda servicios de Medicina, Obstetricia, Enfermería, Odontología, Psicología, Servicio Social, Nutrición y Salud Ambiental. Cuenta con un personal asistencial y administrativo de 104 personas.

Situación Crítica. En la Micro red de Salud Sayán, se viene observando un mal clima organizacional esto se debe a influencia significativa del liderazgo en el personal de Sayán.

Síntomas. En la micro red de salud de Sayán el clima organizacional es pobre, lo que se refiere no a las condiciones externas sino al “aire que se respira” en el ambiente laboral.

Se caracteriza por tener:

- Influencia interpersonal: genera dudas y falta de colaboración, en tanto que el instinto de protección personal y búsqueda de excusas se incrementa. La posesión del entorno físico que es observado o sentido por los integrantes de la organización tiene una influencia en la conducta de los empleados.
- Liderazgo autoritario: este ambiente laboral tiene como característica la concentración de la responsabilidad en la figura del directivo, esto limita el desarrollo de los individuos y, simultáneamente, crece la inquietud y el temor a confrontarse o a rechazo.
- Falta de motivación laboral: unos incentivos escasos producen malestar, tensiones e inconformidad, por ello la organización estimula recompensa e incentiva para alcanzar los resultados.
- El chisme, la mala comunicación, las críticas se presenta en el clima organizacional pudiendo motivar determinadas conductas, cuanto más cálida sea la organización mejor será el clima.
- Falta de compromiso con el trabajo. La circunstancia de empleo es posible que sea esencialmente pacífica para eludir riesgos o bien puede ser una fuerza que impulse a aceptar dificultades nuevos y diferentes, cuanto más se impulse, más positiva será la circunstancia.

- Ausencia de unidad y pertenencia al equipo: la concentración de poder en una sola persona y la restricción del consenso, genera la oposición a los cambios, menor participación en las labores y falta de metas, y reduce la productividad.
- Compañeros problemáticos, el momento en que los miembros no aceptan las opiniones de los demás, y no tienen la capacidad de resolver los problemas con madurez. La institución puede generar un calor de personas, compañeros y un apoyo a la corriente individual y comunitaria. Mientras más caliente sea la institución más buena su temperatura.
- Mala percepción de los trabajadores acerca de todo tipo de reglamento, procedimiento o trámite. La organización puede establecer límites o dejarle libertad de acción a las personas, dependiendo del orden, las reglas y las particularidades presentes en la circunstancia de labor, como normas, reglamentos, especialización y otras particularidades. A mayor libertad, mayor bienestar.

Causas. En la Micro red de Salud Sayán se evidencia también un mal liderazgo oportuno que se caracteriza por:

- Mal estilo de dirección de liderazgo en los trabajadores, por ser el líder autocrático aquí centraliza las decisiones e impone sus órdenes de grupo.
- Actitud de mando para tomar decisiones según la teoría de rasgos de personalidad del líder, la persona que posee ciertos rasgos específicos de influir en el comportamiento de los demás tienen ciertas características, la

mayoría innatas, los estilos autoritarios asumen estrecha vigilancia exigiendo una formalización conductual en espera de obediencia.

- Se niegan a involucrarse, aquí el liderazgo democrático que no se involucra con su equipo no contara con el apoyo de este, el líder está en función de sus seguidores y las variables de la situación, estimulando el involucramiento.
- No hay respaldo, los líderes democráticos se muestran responsables ante su equipo. El poder ejecutivo está basado en las necesidades presentes en una circunstancia particular y se limita al vínculo entre un individuo y un conjunto.
- Falta de apoyo para la ejecución de tareas produce errores en su equipo, las teorías los rasgos de comportamiento explica que Mientras más grande sea el individuo la influencia que tenga en las circunstancias, mayor será la ayuda que dará el liberalismo mediante la información completa y el apoyo.
- Emociones: El amor por el trabajo, la empatía, la humildad y la bondad son las señas de identidad del liderazgo, no la debilidad, que depende ante todo de un estilo de liderazgo eficaz que conecte con sus emociones y las de los demás, guiándolos a sacar lo mejor de sí mismos. Los seres humanos más poderosos. El lado positivo.
- Ausencia de confianza, el líder se centrará en proporcionar visión y sentido de misión, origina orgullo, obtiene respeto y confianza, apela las emociones, buscando alinear a las personas detrás de una visión e inspirarlas a lograr que esta se convierta en realidad.

Pronostico. La imagen institucional se verá defectuosa dando lugar a una mala atención a los usuarios o pacientes y a la vez habrá un incumplimiento de tareas por

parte de los trabajadores que por consecuencia se reducirá la productividad del establecimiento y por ende la población quedará perjudicada.

Control de Pronostico. Para prevenir y fortalecer el liderazgo y el clima organizacional en el personal asistencial de la Micro red de Salud Sayán se utilizará la comunicación positiva mediante técnicas asertivas y mejorar el estilo de liderazgo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación del liderazgo y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación del liderazgo autocrático y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023?

¿Cuál es la relación del liderazgo democrático y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023?

¿Cuál es la relación del liderazgo liberal y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación del liderazgo autocrático y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

Determinar la relación del liderazgo democrático y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023

Determinar la relación del liderazgo liberal y el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Por Conveniencia

La importancia de este estudio es para describir y analizar el liderazgo de los responsables de esta Micro red de Salud del distrito de Sayán. Por otra parte, el estudio también implica averiguaciones con el clima organizacional existente en la institución, lo que sin duda permitirá conocer de qué manera influenciará el liderazgo y el clima organizacional que existe en el lugar.

1.4.2 Relevancia Social

Con esto nos permitirá desarrollar una mejor gestión institucional participativa estableciendo optimas relaciones interpersonales entre los actores de salud y superar los nuevos retos que los plantea la formación profesional y la vida en general.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación organización:

En la Micro red de Salud Sayán.

1.5.2 Delimitación geográfica:

Departamento de Lima, provincia de Huaura, distrito de Sayán.

1.5.3 Delimitación Social:

Comprende personal de salud

1.5.4 Delimitación Conceptual:

Estas comprenden Liderazgo y Clima Organizacional.

Liderazgo. Es la persona ejerce influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de comunicación humana.

Clima organizacional. Es la cualidad y propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su conducta.

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández & Baptista (2014) respecto a la viabilidad, señala la necesidad de disponer de tiempo y de recurso financieros, humanos y materiales; solo así se puede asignar su viabilidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rojas & Salvador (2022) en su investigación titulada “*estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México*”, su objetivo es averiguar la manera en la que el estilo de liderazgo y el clima de la organización se relacionan entre sí en trabajadores de la salud de un hospital público de México, concluye que: La baja habilidad de adecuarse al tipos de conducción puede afectar la ejecución de las labores, los objetivos y una errónea percepción del entorno de labor, que puede afectar los grupos de labor y, por ende, la calidad del servicio (p. 02).

Zapata (2022) en su investigación titulada “*clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público*”, su objetivo es estudiar el vínculo entre el ambiente de trabajo y la comodidad laboral que tiene el personal de enfermería del Hospital Rural N° 41 dentro del municipio de Cerritos, en San Luis Potosí durante el 2020, concluye que: El personal del Hospital Rural N° 41 percibió un ambiente de trabajo adecuado dentro del servicio de enfermería, con una participación del 52% en la dimensión de comportamiento del organization, específicamente en los aspectos de motivación, relaciones interpersonales y funcionamiento, de modo que los

individuos apreciaron un clima organizacional positivo con el concepto de equipo, donde se exhibió una actitud de devoción con la misión y los objetivos del hospital (p. 73).

Tirso, Duana, & Polo (2021) e su investigación titulada “*clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano*”, su objetivo es la identificación del estilo de liderazgo y clima organizacional basado en la comunicación prevalece entre el personal que labora en instituciones de salud pública mexicanas en el centro del país, concluye que: Cuando se obtienen resultados positivos con respecto a las condiciones del clima de la organización es usual que se intensifiquen los problemas de comunicación dentro de la compañía. Esto genera que no se genere una correcta conversación entre los empleados y los líderes, esto provoca una falta de estabilidad en el ámbito laboral ocasionada, en su mayoría, por el modo en que los líderes se comportan (p. 11).

Moreno & Urrego (2021) en su investigación titulada “*relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la literatura publicada desde 2000 hasta 2020*”, su objetivo es indagar en las ideas que se encuentran en los trabajos escritos desde el año 2000 al 2020, en torno al vínculo entre el mando y el entorno de trabajo, concluye que: Los expertos concuerdan en su totalidad en la manera en la que el líder influencia al clima de la organización, siendo estas variables directamente relacionadas y que tienen una influencia sobre el desempeño de las personas. A través de la investigación y análisis de las ideas respecto a las diferentes variables del clima de la organización y del liderazgo, sus orígenes, características y consecuencias, se genera un marco que es posible que genere una mayor comprensión y relación entre las organizaciones y la academia, entre otras áreas de desempeño (p. 41).

Ángeles (2017) en su investigación titulada “*clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017*”, su objetivo es valorar el entorno de trabajo del departamento de enfermería del Hospital Militar de E.D. Alejandro Dávila Bolaños, en Managua, Nicaragua, durante el mes de March-Abril del 2017, concluye que: El estímulo que tiene el personal de enfermería que labora en el Hospital Militar de Ecoleta Dr. Alejandro Dávila Bolaños ha sido considerado como medio o poco contento, resaltando que la mayor insatisfacción se encuentra en el reconocimiento por la contribución, en donde se precisa que es necesario destacar los logros del staff en la consecución de los objetivos propuestos y las metas obtenidas (p. 38).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Vallejos (2022) en su investigación titulada “*liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de una empresa peruana de servicios de asistencia mecánica, 2021*”, su objetivo es Averiguar si existe correlación entre el mando transformacional y el ambiente de trabajo de los empleados de una compañía de asistencia mecánica de Perú, durante el plazo de 2021, concluye que: Esto implica que el estilo de liderazgo transformacional no tiene una gran importancia o relevancia para afectar el ambiente laboral de estos empleados del área de asistencia automotriz de la investigación. Lo que se ha podido observar de manera notoria, pese a que es posible que los entrevistados hayan dado respuestas políticamente correctas, los resultados que se obtuvieron fueron mayormente positivos en cuanto a las características de transformación del liderazgo que se percibieron hacia su

compañero de trabajo, en cambio, las relacionadas con el ambiente de trabajo fueron valoradas entre promedio y alto (p. 98).

Torres (2022) en su investigación titulada *“estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021”*, su objetivo es averiguar el vínculo que se encuentra entre las formas de dirección y el entorno organizacional de los empleados de la salud, concluye que: Hay una correlación importante entre las formas de dirección y el ambiente de trabajo del equipo de un sanatorio de Ayacucho, en el 2021 (p. 22).

Mancha (2020) en su investigación titulada *“liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. dirección regional de salud, Callao – 2019”*, su objetivo es establecer la manera en la que el mando se relaciona con el entorno percibido por el profesional de medicina. Dirección de Salud de la región de Callao, durante el 2019, concluye que: Cuando se hace una aplicación de los grados de Correlación de Pearson, se tiene una relación del 47%, por esta razón se puede llegar a la conclusión de que el Liderazgo se relaciona con la percepción que tiene el profesional de medicina acerca de la organización. Directora de Salud de la región de Callao, en el año 2009, por tratarse del valor P más bajo en la prueba de 0,001 (p. 87).

Pedraza (2020) en su tesis titulada *“estrategia de clima organizacional en salud para mejorar la calidad de atención de los usuarios del centro de salud Olmos”*, su objetivo es diseñar un plan de acción climático en el ámbito de la salud con el objetivo de aumentar la calidad del servicio brindado a los usuarios del sanatorio Olmos, concluye que: A partir del punto de vista de la investigación teórica, la procedimiento de clima organizacional con el fin de aumentar la calidad de atención, es considerado como una de las herramientas de gestión que

apoyan a la organización para progresar constantemente, debido a que a través de su análisis, se puede hallar los elementos esenciales que posibilitan aumentar la calidad de atención, la vida profesional de los empleados y la magnitud de las asistencias médicas para el público (p. 89).

Umasi (2017) en su investigación titulada “*clima organizacional en trabajadores administrativos del Sector Salud Red de Salud San Juan de Lurigancho 2016*”, su objetivo es entender la temperatura del Clima Organizacional del equipo que trabaja en el lugar, concluye que: El 72,3% de los 101 encuestados revelaron que el clima organizacional es regular. El 17,8% señalaron que está deteriorado. Se demostró que la comunicación y las condiciones laborales son las dos dimensiones más ligadas entre sí (p. 56).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

El liderazgo es una colección de destrezas que posibilitan orientar y asistir a un conjunto de individuos. Sin embargo, un dirigente no únicamente es apto para influir sobre su grupo, sino también para inspirar ideas nuevas, y estimular a cada integrante a sobresalir en su labor. De acuerdo a Max Weber, un líder es la persona que orienta a otros hacia el trayecto adecuado para conseguir metas particulares o comunes, es la persona que lidera al grupo y es valorada como orientadora (aden, 2021).

El liderazgo es la habilidad que tiene una persona de afectar, estimular, organizar y ejecutar acciones con el fin de conseguir sus metas y objetivos que involucren a distintos individuos y grupos en una esfera de creencias. El liderazgo es una capacidad que se puede adquirir de diferentes maneras y en condiciones muy diversas unas de otras. Se relaciona de manera muy próxima

con la transformación y el cambio personal y comunitario (Escuela europea de excelencia, 2015).

Hay diferentes clases de líderes que ejercitan su rol en diversas áreas y en diferentes momentos, como por ejemplo una familia, una institución, un equipo de fútbol, entre otros. En ciertas ocasiones, los integrantes del grupo únicamente obedecen las órdenes del dirigente, en otras ocasiones ayudan a tomar decisiones aportando su parecer y trabajando (Etecé, 2021).

Un mando militar fuerte es importante para el triunfo de una compañía. Los líderes están sujetos a establecer metas, estimular a los integrantes del equipo, ejecutar acciones con firmeza, propagar el ánimo de labor dentro de la compañía y encarnar la cultura que tiene la empresa donde laboran (Camara Madrid, 2022).

La palabra liderazgo describe la capacidad de influir sobre los otros y, gracias a ella, lograr que trabajen con pasión por un objetivo específico. La figura del que se encarga de liderar se llama líder. El líder es la figura que tiene una persona que se diferencia de las otras y es capaz de tomar decisiones correctas para el conjunto, equipo u organización que le sigue, de esta forma, inspirando al resto a conseguir un objetivo en común (Perez & Gardey, 2021).

El propósito de un buen líder es lograr que el grupo labore eficazmente tanto por separado como en grupo. Su figura es importante para que la institución funcione. En muchas ocasiones este procedimiento se transforma en un complicado desafío: la agrupación tiene individuos de diferentes orígenes, con intenciones distintas y entendimientos distintos. Debido a eso, el dirigente debe cuidar la libertad del trabajador, apoyándolo en la utilización de su totalidad de potencial y creatividad, e incentivando su sentimiento de devoción para generar

una verdadera agrupación. Asnai (2022) indica que un líder tiene las siguientes cualidades que se detallan a continuación:

- **Invertir en personas:** La capacidad de las personas es la variable más valiosa y primordial de cada institución. Debido a eso, si deseas personas adiestradas, tienes que destinar fondos para su educación y capacitación. En primer lugar, tienes que elegir a quienes quieres desarrollar su potencial dentro de las áreas y las divisiones que te ayudarán a alcanzar tu objetivo y, una vez que estos individuos forman parte de tu equipo, tienes que desarrollar su potencial con el fin de que la organización se desplome hacia esa meta y, de esta manera, genere un crecimiento profesional y, por lo tanto, una mayor consolidación.
- **Es fundamental establecer metas y expectativas para que los grupos trabajen en conjunto con el objetivo de una misma persona:** si se dirige hacia una meta específica y definida, se pondrá más empeño en su ejecución, ya que conoce lo que se espera de él. Por esta razón, es de suma importancia que un dirigente les comunique a sus empleados la misión, el objetivo y el plan a seguir.
- **La conversación, fundamental para encabezar de manera eficaz:** Es importante trabajar la conversación como eje principal para comunicar los principios a tu equipo. La clave está en comunicar con fluidez, de manera clara y breve. A pesar de ello, este flujo de transmisión de conocimientos y sentimientos no se puede llevar a cabo de manera aislada.

- **Potenciar el talento:** Es fundamental desarrollar proyectos de carrera para cada uno de los empleados que laboran junto a usted. Se debe hacer una especie de diagnóstico del funcionamiento y dar una crítica constructiva acerca de las áreas fuertes que tienen y las áreas de perfeccionamiento. Por otro lado, los individuos talentosos a menudo son, simultáneamente, ambiciosos, de modo que no es fácil conservarlo en muchas ocasiones. Por esta razón es fundamental cuidar y estimular al trabajador con sobresalir.
- **Escucha activa: implica estar atento y hacer preguntas, ser flexible y tener seguridad, ser abierto y firme:** No se trata únicamente de entender lo que demandan los grupos, sino también de escucharlo de manera activa, es decir, recolectar todas las ideas y contribución de los mismos y ponerlas en marcha. En el momento en que todos los integrantes del equipo escuchan de manera activa, toman mejor sentido y comprenden la razón por la cual realizan sus labores. Aumentan su campo de visión y se dirigen hacia sus objetivos y estrategias.
- **Predicar con el ejemplo:** Albert Einstein dijo que "el ejemplo no es la mejor manera de instruir, solo es la única" y esto tiene una especial importancia cuando se trata de la relación entre un líder y su grupo. Tiene que ser el primero en pelear por su espacio, hacerlo con honestidad, ética y verdad. No desees ser aquello que no eres.
- **El estímulo y el ánimo de superación:** Son características esenciales de todo líder que aspira a ser una persona importante dentro de sus

grupos. Lo cual se logra al crear un equipo de trabajo sano, con sueños, que sea divertido y, además, con ambiciones. Anteriormente se consideraba que ser un buen líder era una característica innata, sin embargo, hoy en día se sabe que es necesario desarrollar y fomentar el espíritu de equipo y la pasión por los proyectos para lograr el éxito. Los trabajadores empoderados son excelentes trabajadores.

Características de un líder:

Según Escuela europea de excelencia (2015) se tiene a las siguientes:

- Capacidad de utilizar la capacidad de manera eficaz y cuidadoso. El líder debe ser capaz de orientar la fuerza, sin sobrepasarse en su uso y utilizarla con seriedad. Si obran de modo arbitrario, se equivocarán y perecerán sus lugares.
- Capacidad de entender que cada persona tiene una razón diferente para hacer lo que hace. Los incentivos que tiene una persona varían dependiendo de la circunstancia y la ocasión. El dirigente debe estar al tanto de las maneras de actuar de un trabajador y las razones de su actuar. Por lo tanto, debe tener en cuenta diferentes tipos de estímulo que sean acordes a la totalidad de los casos para conseguir la seguridad de su grupo.
- Capacidad de generar motivación. Para entender lo que es el liderazgo se debe entender que la habilidad de inspirar es algo fundamental para el líder, este debe inspirar a los integrantes del grupo que dirige. En el momento en que se refiere a inspirar, nos referimos a la figura que representa el modelo para los otros.

- Capacidad de actuación que genere un entorno que invite a reaccionar y que suscite las intenciones. El ambiente o clima de trabajo es una cosa muy importante, de modo que el líder debe hacerse cargo de preservarlo en equilibrio y como estímulo para el ánimo.

importancia:

El mando es una posición esencial tanto en el ámbito comercial como en cualquier otro tipo de organización o grupo formado por varias personas. Cuando el mando es eficaz genera ambientes que contienen componentes armónicos que favorecen el progreso de las labores y del potencial de cada uno de los empleados.

La importancia del líder se centra, en gran medida, en su figura de orientador y estímulo para el fin de conseguir metas o la correcta labor de un conjunto. El líder se preocupa por unir a los integrantes, les da la oportunidad de desarrollar una relación en base al respeto y la comunicación, toma en consideración las ideas y enfoques de los otros, y apoya la toma de decisiones que sean iguales para todos los integrantes (Etecé, 2021).

Dimensiones:

Según Aden (2021) indica que dentro de las principales dimensiones son los tipos que se detallan a continuación:

- **Autocrático:** No se conforma con la creación de su grupo, es apático, suele apoyarse en el temor y anula cualquier tipo de pensamiento que no concuerda con la dirección trazada. Unidireccional: el superior indica, y los empleados acatan las recomendaciones. Cuando se refiere a las fortalezas, es posible mencionar una rapidez en la ejecución y la

generación de ganancias, como es el bajo precio, sin embargo, todo esto, en el corto plazo.

- **Democrático:** El líder tiene una conversación permanente y fluida con el equipo de trabajo, además cuenta con una naturaleza y un carisma natural. El líder democrático tiene la capacidad de extraer el mejor provecho de cada persona, conoce cómo potenciarla al máximo y, de esta manera, aumenta la productividad del grupo. Está dentro de los ejemplos más significativos de conducción que se pueden encontrar. El estilo de dirección que se centra en inspirar y motivarse a los empleados con el fin de que busquen la novedosa en sus labores. Verifica la especialidad de nuestros cursos de administración de empresas.
- **Liberal:** Se origina en la máxima: “deja que tus empleados se hagan lo que quieran, ellos saben lo que tienen que hacer”. En consecuencia, el líder liberal no es demasiado propenso a instruir a su grupo ni a orientarlas respecto a la manera en que tienen que ser las cosas. Es una categoría de dirección no violenta que basa su autoridad en el estímulo y el ánimo del trabajador para realizar sus labor con acierto.

2.2.2 Clima organizacional

Rock (2019) indica que a pesar de que ha ganado popularidad en los últimos años por causa de proyectos impulsados por importantes compañías de tecnología, el ambiente organizacional es un tópico que se viene analizando a partir de los años treinta y su origen se produjo de manera directa debido a la influencia clara que tuvo la temperatura de los empleados en la capacidad de

las compañías. Los bienes materiales, como herramientas e inventarios, no son las únicas causas de la evolución de una compañía. Sin duda, la fuerza de trabajo humana se ha convertido en una importancia fundamental para la economía.

El ambiente de trabajo es una colección de características que se pueden medir del contexto laboral y que son sentidas de manera directa o indirecta por los empleados, y que tienen una influencia en su estímulo y comportamiento. Además, se comprende como un conjunto de normas, costumbres y acciones de una compañía que están vinculados a la vivencia del trabajador. En otras palabras, es el entorno que se habita dentro de una compañía, que puede ser de tipo positivo o negativo (Concur, 2021).

El ambiente organizacional tiene relación con el sentimiento compartido a partir de las normas, costumbres y métodos utilizados por la organización que tienen relación con la vivencia de los trabajadores (Ortega, 2021).

El clima de la organización o del trabajo es la impresión general que tienen los empleados del entorno de labor. Esta percepción abarca una amplitud de cuestiones: la productividad, la satisfacción, el rendimiento, el apoyo, los objetivos, las políticas y el ambiente. Es un tópico estudiado a partir de los años treinta, raíz de la inquietud por la influencia indirectamente entre la disposición del trabajador y su capacidad o producción (EmpresaActual, 2021).

Cuando se trata de la definición del clima de la organización, se refiere a la totalidad de las propiedades (que se pueden medir) que tiene un lugar de trabajo donde los empleados lo perciben (de manera directa o indirectamente) Y, claro, estos componentes tienen efecto dentro de la motivación y el comportamiento de quienes conforman estos grupos de estudio (Rodríguez, 2023).

Características del clima organizacional:

Según Ortega (2021) las características son:

- Se trata de un concepto con varias dimensiones: El clima de la organización es considerado como un concepto en el que las diversas características que están en juego son susceptibles de incluir el grado de conflicto, la manera de liderarse, la estructura de poder y la naturaleza independiente de la organización.
- Su naturaleza es duradera: el ambiente corporativo se forma sobre una franja específica y es la figura de la cualidad perdurable que tiene la compañía, como los empleados la experimentan.
- Es medible: Se trata de una colección de características que se pueden medir con el instrumento específico, por ejemplo, una encuesta de clima de la organización.
- Está fuertemente influenciado por el diseño de la organización: Se relaciona con la percepción que los trabajadores tienen de la misma.
- Refleja la magnitud de la motivación de los empleados: Su influencia positiva y negativa en el comportamiento de las personas dentro del espacio de labor tiene relación con la calidad y fiabilidad del trabajo.
- Es el ambiente de la organización el que le otorga una singularidad o característica distintiva, y muestra rápidamente la manera en la que la organización está asociada con sus propietarios.

Tipos de clima organizacional:

Según EmpresaActual (2021) los tipos de clima organizacional se detallan a continuación:

- **Autoritario con el estilo paternalista:** En esta categoría el ambiente laboral muestra una relación de confianza entre el director y los empleados, y se utiliza extensamente el sistema de incentivo – castigo como forma principal de impulsar el ánimo. Esta corriente le otorga a los supervisores o cargos de medio nivel ciertas formas de administración.
- **Excesivo y autoritario:** se trataría de un ambiente de trabajo excesivamente autocrático, con reglas que no se fían y que explotan a los empleados. Se identifican por el empleo de amenazas, castigos o temor, esto hace que la relación entre el equipo y el director sea deficiente. Cuando se toman decisiones y se Comunica, se hace referencia a la verticalidad, sin tener en cuenta el punto de vista o contribución de los empleados.
- **Participativo de grupo:** En este entorno se produce la distribución de labores, basada en una alta y completa seguridad de los empleados. Además, es importante mencionar que los procedimientos para tomar decisiones están incorporados en cada uno de los departamentos, en cada nivel de organización.
- **Participativo consultivo:** Se diferencia por una alta seguridad del director hacia los empleados, incentivando a estos últimos a tomar decisiones en las categorías menores. Las relaciones y la conversación son descendientes, además acostumbran a tener una importante participación ascendente y de lado.

Beneficios:

- Un entorno libre de presiones o estrés ayuda a los integrantes a comunicarse y relacionarse entre sí.
- Con una atmósfera pacífica y positiva, se incrementa el estímulo de laborar y el interés de comenzar a innovar y trabajar.
- La conversación, el sentimiento de estar relacionado con la comunidad y la validación son fundamentales para la comodidad en el trabajo.
- Evadir las ausencias en el trabajo.
- Incrementa la productividad, al tiempo que se desarrolla la personalidad y los recursos, mediante la optimización de los tiempos y las herramientas.

Dimensiones:

- **Estructura organizacional:** Es un modelo de organización de salud que detalla la graduación de cada persona que labora en un hospital, clínica u otro establecimiento de salud. Puede ser personal de la salud o no, como el administrador. Este estilo de representación gráfica apoya el diagnóstico y tratamiento de los pacientes con respecto a su profesional de la salud. Además, la figura muestra de manera específica a quienes pueden llamar los integrantes del equipo en la pirámide si desean preguntas, sugerencias o inquietudes (Hes, 2023).
- **Comportamiento organizacional:** El comportamiento organizacional se centra en el análisis de la conducta de las personas y de los grupos que laboran dentro de las organizaciones y que constantemente interaccionan e impactan entre sí. Conforme a lo que Idalberto Chiavenato, el Comportamiento Organizacional (CO) se encuentra

sujeto a ciertas características que tienen las compañías y su contexto, como es el caso del manejo de riesgos, las situaciones, la mentalidad y la estructura organizacional preestablecida con el fin de tomar decisiones y ejecutar de manera habitual. Los otros componentes que tienen importancia son el contexto del ambiente, la compañía, los procedimientos internos y varias otras variables importantes, sin embargo, esencialmente, los individuos que conforman la institución (Jaime, 2021).

- **Estilo de dirección:** El término de estilo de dirección se refiere a la manera en la que las personas que están en el grupo interactúan con una persona que está fuera de la organización y que por su posición en el ámbito formal de la misma tiene la función de dirección: la de administrador educacional.

2.3 Definición de términos básicos

Autocrático:

No se conforma con la creación de su grupo, es apático, suele apoyarse en el temor y anula cualquier tipo de pensamiento que no concuerda con la dirección trazada.

Clima organizacional:

El ambiente de trabajo es una colección de características que se pueden medir del contexto laboral y que son sentidas de manera directa o indirecta por los empleados, y que tienen una influencia en su estímulo y comportamiento. Además, se comprende como un conjunto de normas, costumbres y acciones de una compañía que están vinculados a la vivencia del trabajador. En otras palabras, es el entorno que se habita dentro de una compañía, que puede ser de tipo positivo o negativo (Concur, 2021).

Comportamiento organizacional:

El comportamiento organizacional se centra en el análisis de la conducta de las personas y de los grupos que laboran dentro de las organizaciones y que constantemente interaccionan e impactan entre sí.

Democrático:

El dirigente tiene una conversación permanente y fluida con el equipo de trabajo, además cuenta con una naturaleza y un carisma natural.

Estructura organizacional:

Es un modelo de organización de salud que detalla la graduación de cada persona que labora en un hospital, clínica u otro establecimiento de salud. Puede ser personal de la salud o no, como el administrador.

Estilo de dirección:

El término de estilo de dirección se refiere a la manera en la que las personas que están en el grupo interactúan con una persona que está fuera de la organización y que por su posición en el ámbito formal de la misma tiene la función de dirección: la de administrador educacional.

Liderazgo:

La palabra liderazgo describe la capacidad de influir sobre los otros y, gracias a ella, lograr que trabajen con pasión por un objetivo específico. La figura del que se encarga de liderar se llama líder. El líder es la figura que tiene una persona que se diferencia de las otras y es capaz de tomar decisiones correctas para el conjunto, equipo u organización que le sigue, de esta forma, inspirándole al resto a conseguir un objetivo en común (Perez & Gardey, 2021).

2.4 Bases filosóficas

Se entiende por filosofía de dirección a una ilustración de creencias, valores y principios que tienen una gran influencia en la manera en que se comprende la

realidad y se dirige la comprensión hacia las personas (Ambler, 2012, p. 77, como se cita en Speranza y Pierce, 2019). Una corriente de pensamiento el liderazgo promueve acciones que facilitan la comunicación y ayudan al líder a aumentar sus capacidades mientras cultiva su mayor potencial como ser humano.

El ambiente de la organización surge de la noción de que los individuos viven en ambientes complicados y dinámicos, ya que las compañías están formadas por personas, grupos y comunidad que originan comportamientos diferentes y que alteran el ambiente (García, 2009).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

El liderazgo democrático se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

El liderazgo liberal se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Liderazgo	Autocrático	Decisiones Orden Agresividad Falta de espontaneidad Trabajo	1, 2, 3, 4, 5	Likert
	Democrático	Orientación Relación cordial Comunicación	6, 7, 8, 9, 10	Likert

		Responsabilidad Compromiso personal		
	Liberal	Delegación Control Tarea Tiempo Respeto	11, 12, 13, 14, 15	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITE,MS	ESCALA
V2: Clima organizacional	Estructura organizacional	Funcionamiento Estimulo de desarrollo organizacional Condición de trabajo	16, 17, 18	Likert
	Comportamiento organizacional	Comunicación Motivación Relaciones interpersonales	19, 20, 21	Likert
	Estilo de dirección	Participación Liderazgo Trabajo en equipo Solución de problemas	22, 23, 24, 25	Likert

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación en estudio es de tipo básico.

3.1.2 Nivel de Investigación

La investigación en estudio es de nivel Correlacional.

3.1.3 Diseño

La investigación en estudio es de diseño no experimental.

3.1.4 Enfoque

La investigación en estudio es de enfoque cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está en función a los trabajadores de salud de la Micro Red de Sayán conformada por 104 trabajadores.

3.2.2 Muestra

La muestra la conforma la población en su totalidad.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizará la técnica de la encuesta. Asimismo, se usará como instrumento al cuestionario.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Se utilizará la prueba de correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las decisiones solo son tomadas por el jefe del establecimiento?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	6%
A veces	68	65%
Siempre	30	29%
TOTAL	104	100%

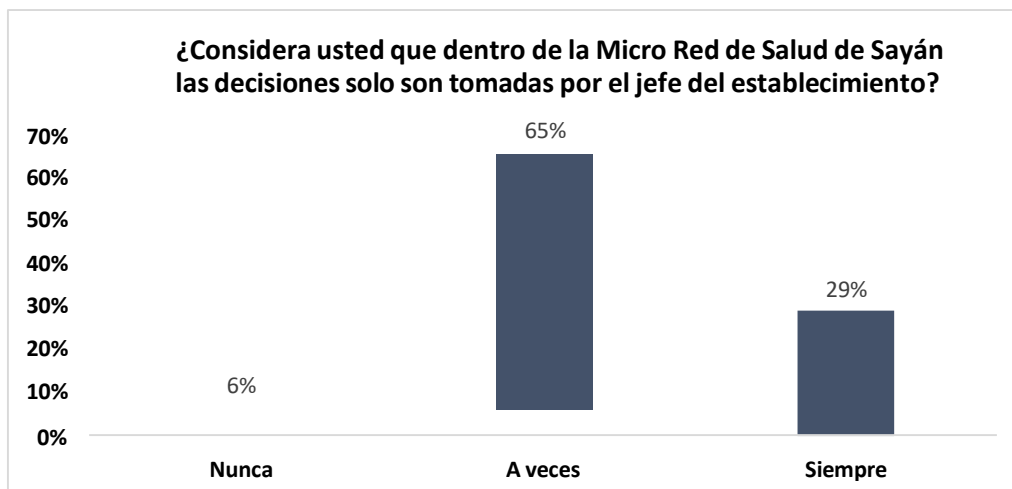


Figura 1 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las decisiones solo son tomadas por el jefe del establecimiento?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 6% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las decisiones solo son tomadas por el jefe del establecimiento, el 65% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las decisiones solo son tomadas por el jefe del establecimiento y el 29% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las decisiones solo son tomadas por el jefe del establecimiento.

Tabla

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes solo son indicadas por el jefe del establecimiento?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	9%
A veces	56	54%
Siempre	39	38%
TOTAL	104	100%

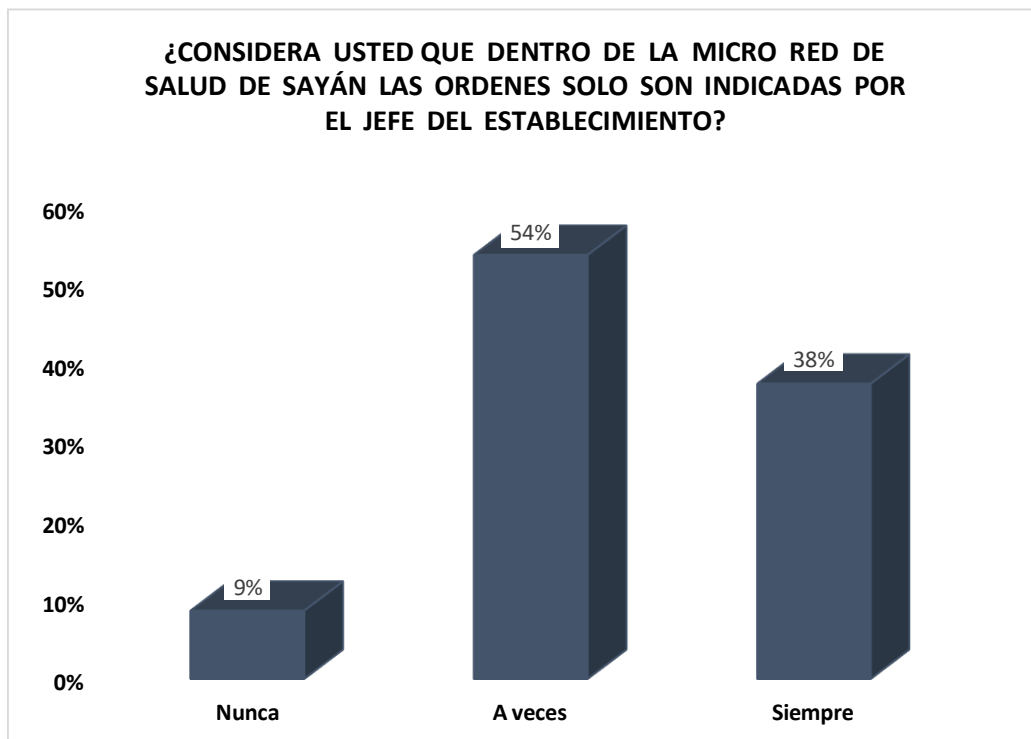


Figura 2 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes solo son indicadas por el jefe del establecimiento?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 9% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes solo son indicadas por el jefe del establecimiento, el 54% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes solo son indicadas por el jefe del establecimiento y el 38% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes solo son indicadas por el jefe del establecimiento.

Tabla

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las órdenes dadas por el jefe del establecimiento son con tono agresivo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	77	74%
A veces	24	23%
Siempre	3	3%
TOTAL	104	100%

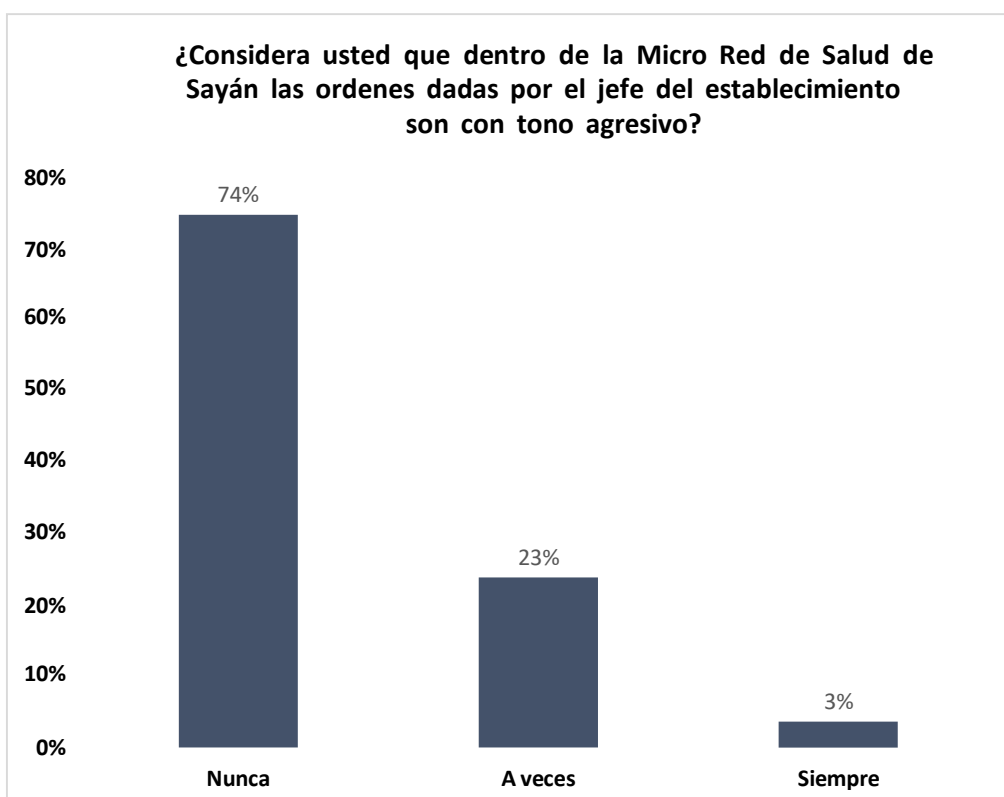


Figura 3 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las órdenes dadas por el jefe del establecimiento son con tono agresivo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 74% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las órdenes dadas por el jefe del establecimiento son con tono agresivo, el 23% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las órdenes dadas por el jefe del establecimiento son con tono agresivo y el 3% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las órdenes dadas por el jefe del establecimiento son con tono agresivo.

Tabla

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán a las decisiones que toma el jefe del establecimiento le falta espontaneidad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	30	29%
A veces	53	51%
Siempre	21	20%
TOTAL	104	100%

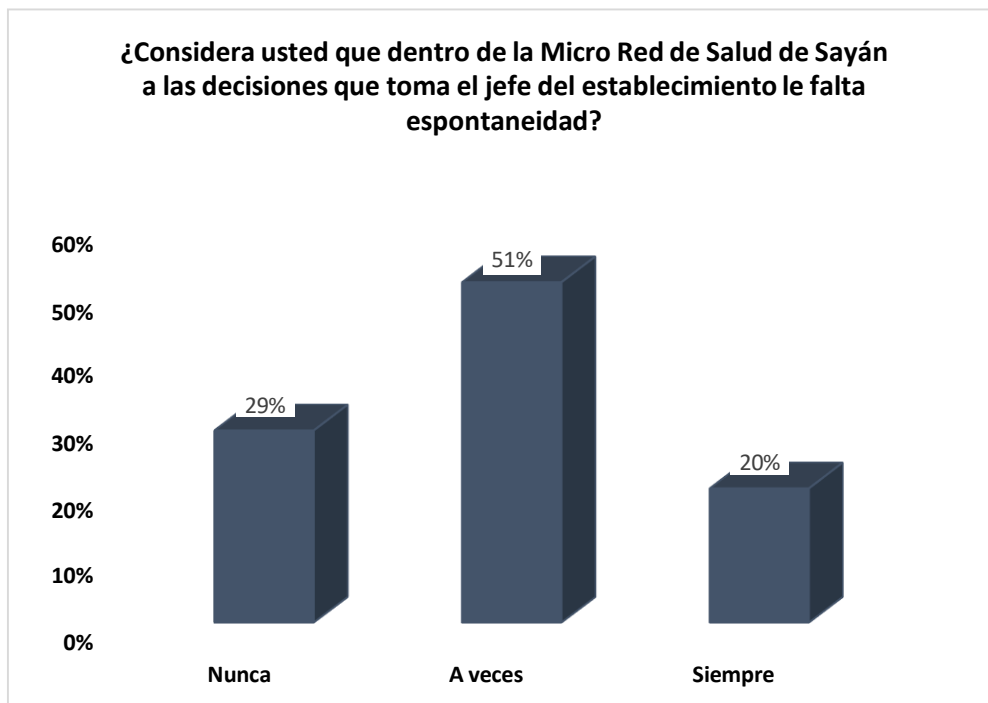


Figura 4 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán a las decisiones que toma el jefe del establecimiento le falta espontaneidad?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 29% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud de Sayán a las decisiones que toma el jefe del establecimiento le falta espontaneidad, el 51% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud de Sayán a las decisiones que toma el jefe del establecimiento le falta espontaneidad y el 20% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud de Sayán a las decisiones que toma el jefe del establecimiento le falta espontaneidad.

Tabla

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán el trabajo es delegado únicamente por el jefe del establecimiento?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	9%
A veces	51	49%
Siempre	44	42%
TOTAL	104	100%

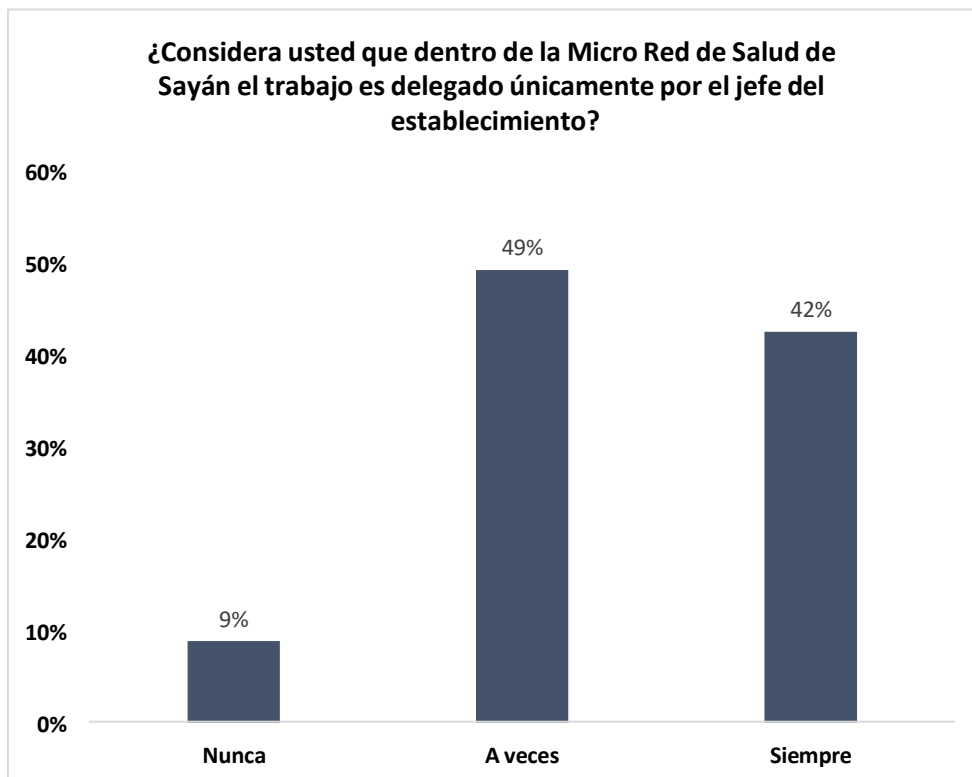


Figura 5 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán el trabajo es delegado únicamente por el jefe del establecimiento?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 9% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud de Sayán el trabajo es delegado únicamente por el jefe del establecimiento, el 49% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud de Sayán el trabajo es delegado únicamente por el jefe del establecimiento y el 42% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud de Sayán el trabajo es delegado únicamente por el jefe del establecimiento.

Tabla

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento los orienta de manera correcta?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	33	32%
Siempre	71	68%
TOTAL	104	100%

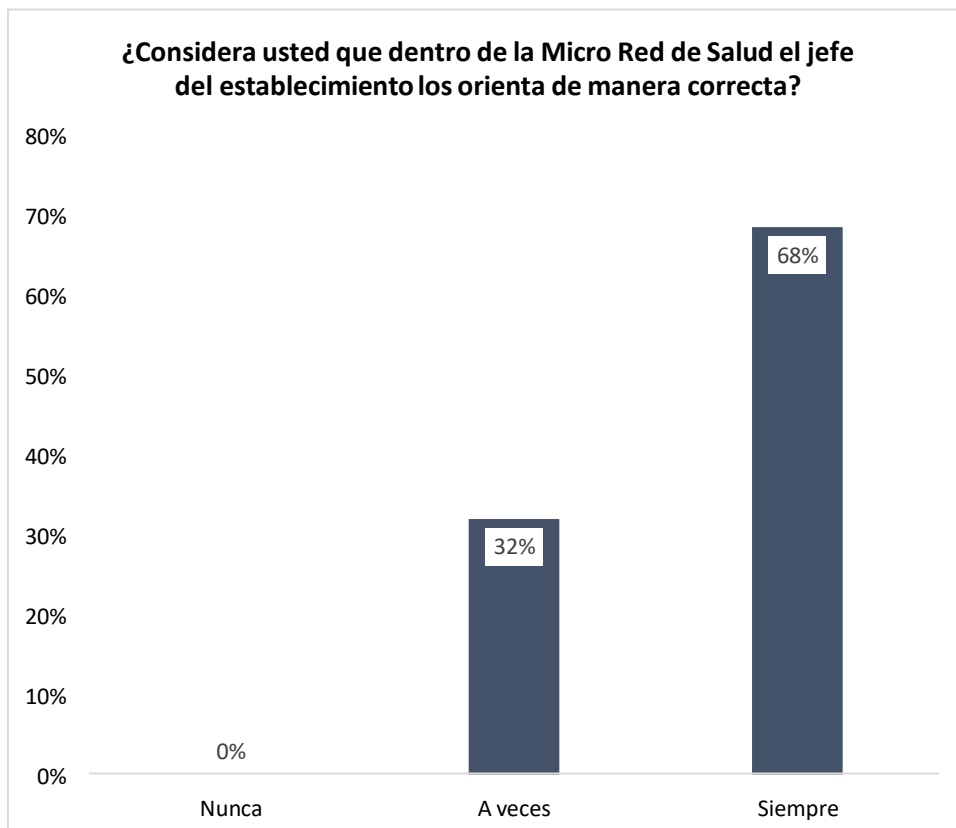


Figura 6 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento los orienta de manera correcta?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 32% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento los orienta de manera correcta y el 68% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento los orienta de manera correcta.

Tabla 50

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen una relación cordial?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	3%
A veces	39	38%
Siempre	62	60%
TOTAL	104	100%

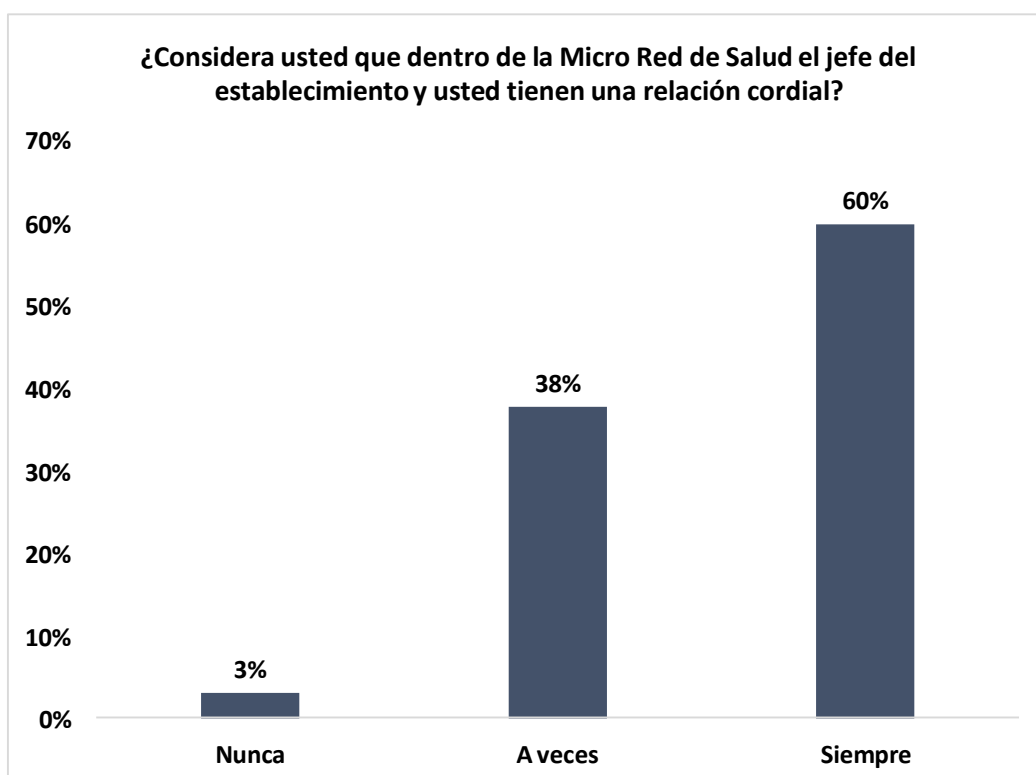


Figura 7 *¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen una relación cordial?*

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 3% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen una relación cordial, el 38% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen una relación cordial y el 60% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen una relación cordial.

Tabla 51

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen buena comunicación?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	45	43%
Siempre	59	57%
TOTAL	104	100%

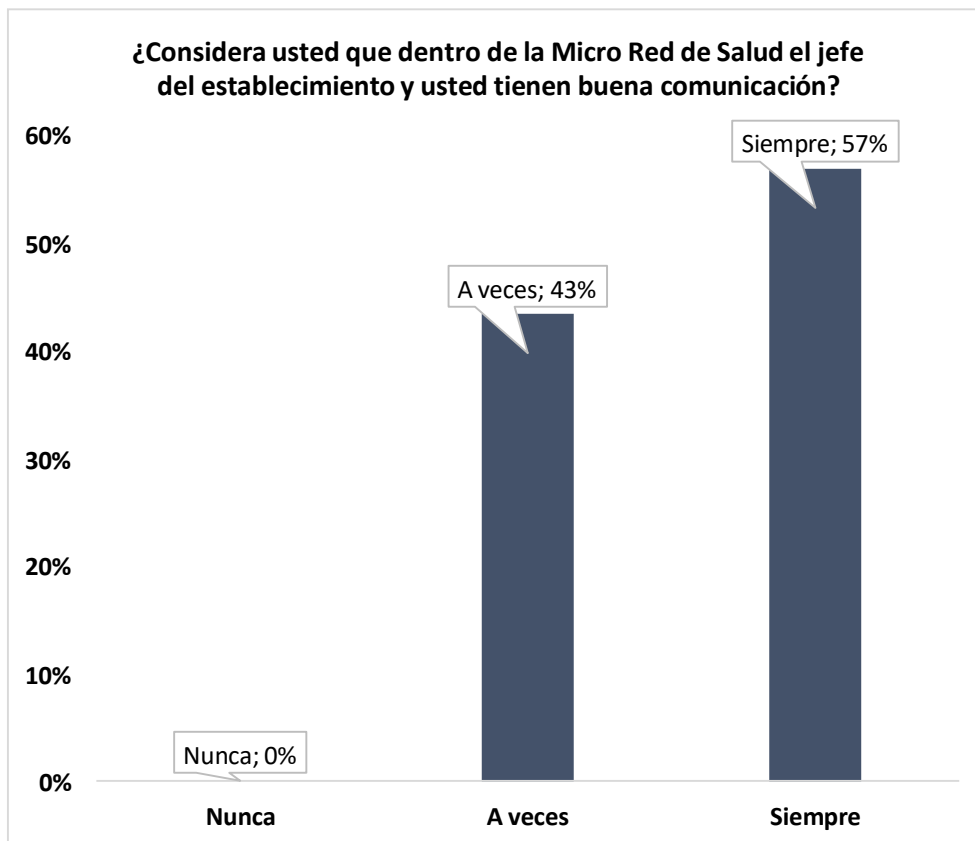


Figura 8 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen buena comunicación?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 43% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen buena comunicación y el 57% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen buena comunicación.

Tabla

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento es responsable con sus trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	3%
A veces	48	46%
Siempre	53	51%
TOTAL	104	100%

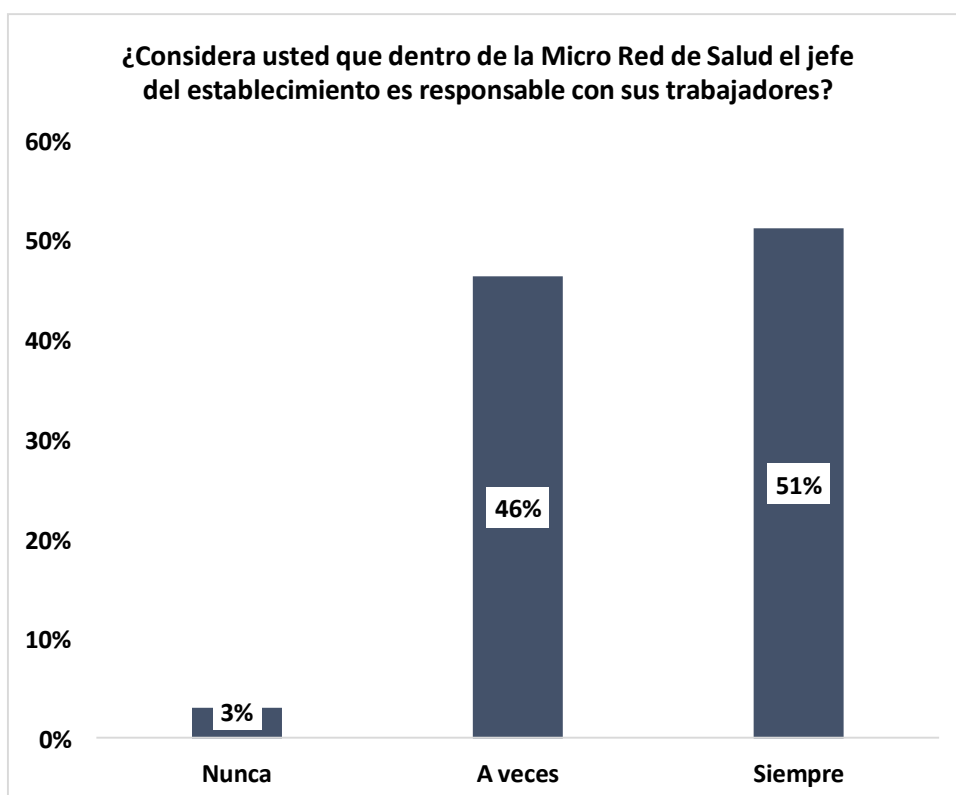


Figura 9 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento es responsable con sus trabajadores?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 3% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento es responsable con sus trabajadores, el 46% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento es responsable con sus trabajadores y el 51% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento es responsable con sus trabajadores.

Tabla 53

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se compromete con sus trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	5%
A veces	59	57%
Siempre	40	38%
TOTAL	104	100%

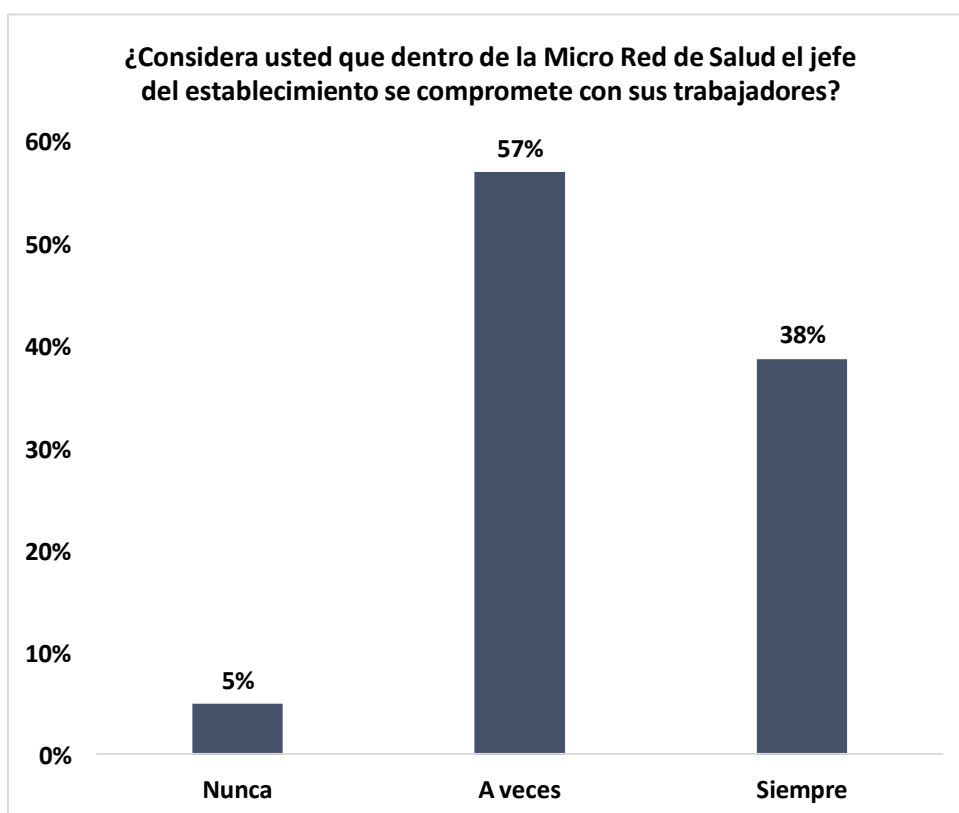


Figura 10 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se compromete con sus trabajadores?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 5% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se compromete con sus trabajadores, el 57% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se compromete con sus trabajadores y el 38% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se compromete con sus trabajadores.

Tabla 54

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega funciones a cada uno de los trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	3%
A veces	57	55%
Siempre	44	42%
TOTAL	104	100%

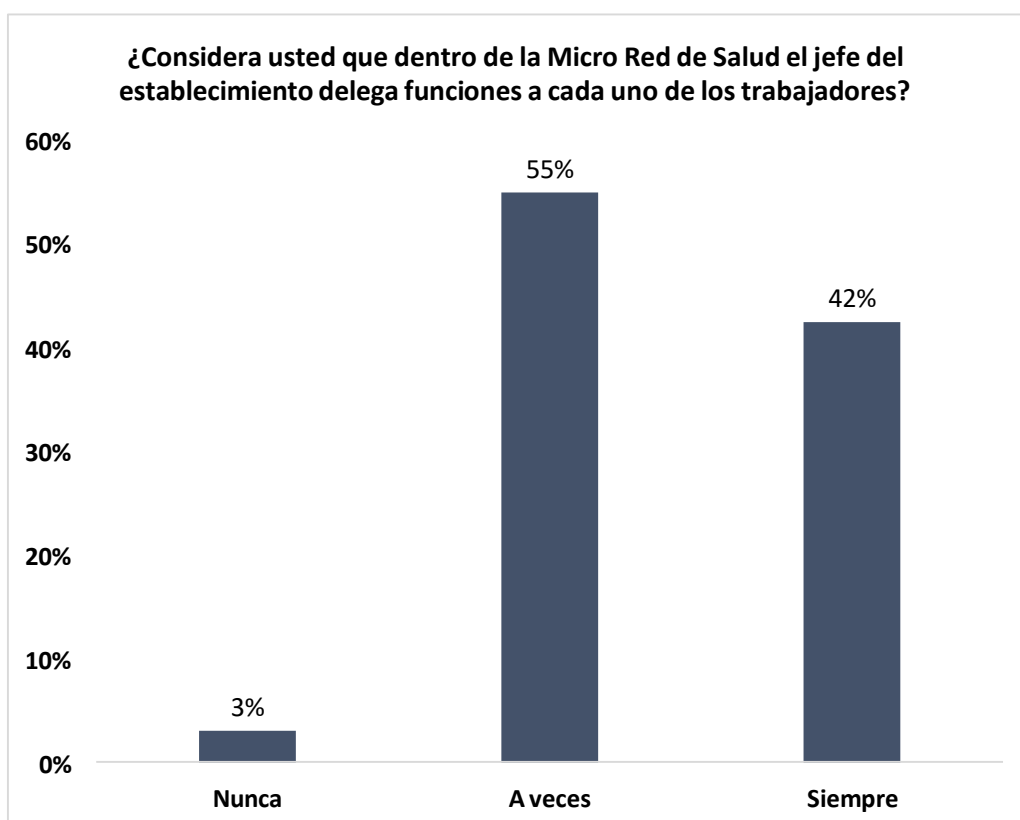


Figura 11 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega funciones a cada uno de los trabajadores?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 3% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega funciones a cada uno de los trabajadores, el 55% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega funciones a cada uno de los trabajadores y el 42% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega funciones a cada uno de los trabajadores.

Tabla 55

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla a los trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	45	43%
A veces	40	38%
Siempre	19	18%
TOTAL	104	100%

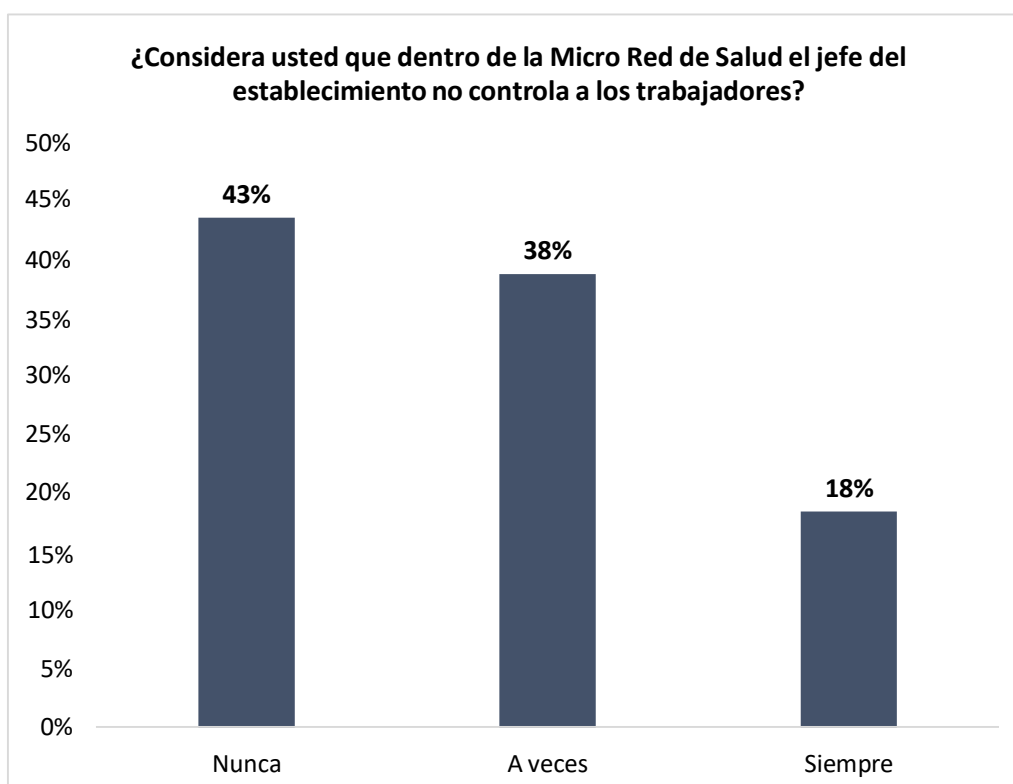


Figura 12 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla a los trabajadores?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 43% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla a los trabajadores, el 38% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla a los trabajadores y el 18% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla a los trabajadores.

Tabla 56

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega tareas y se va?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	45	43%
A veces	55	53%
Siempre	4	4%
TOTAL	104	100%

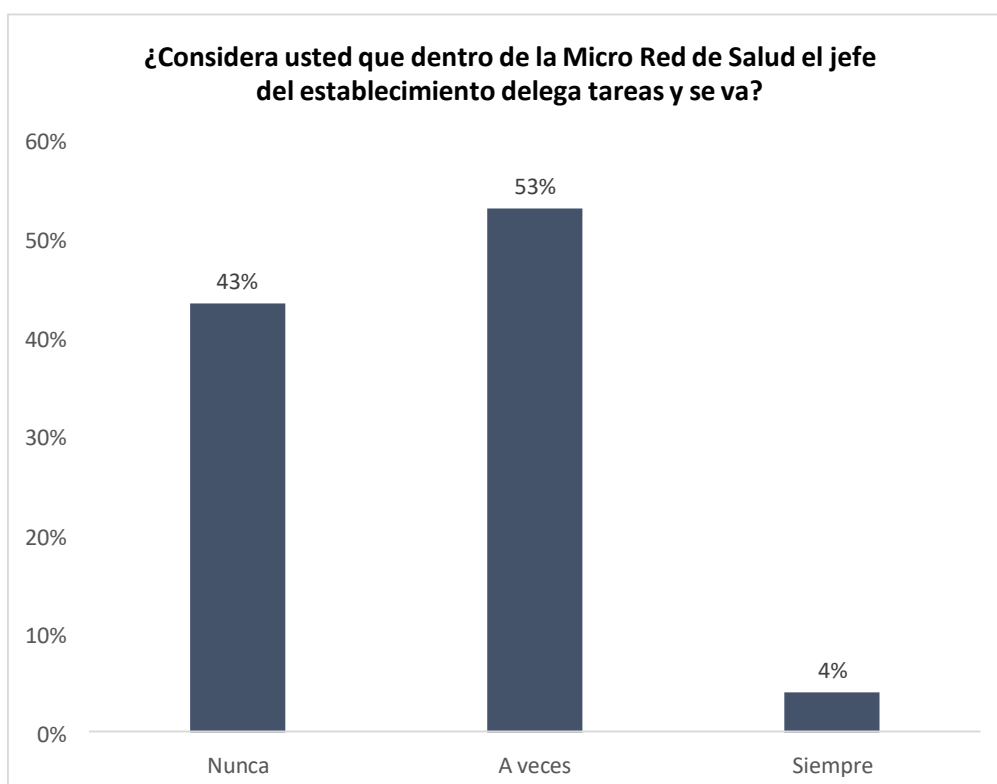


Figura 13 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega tareas y se va?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 43% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega tareas y se va, el 53% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega tareas y se va y el 4% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega tareas y se va.

Tabla 57

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla el tiempo de llegada y salida de sus trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	35	34%
A veces	48	46%
Siempre	21	20%
TOTAL	104	100%

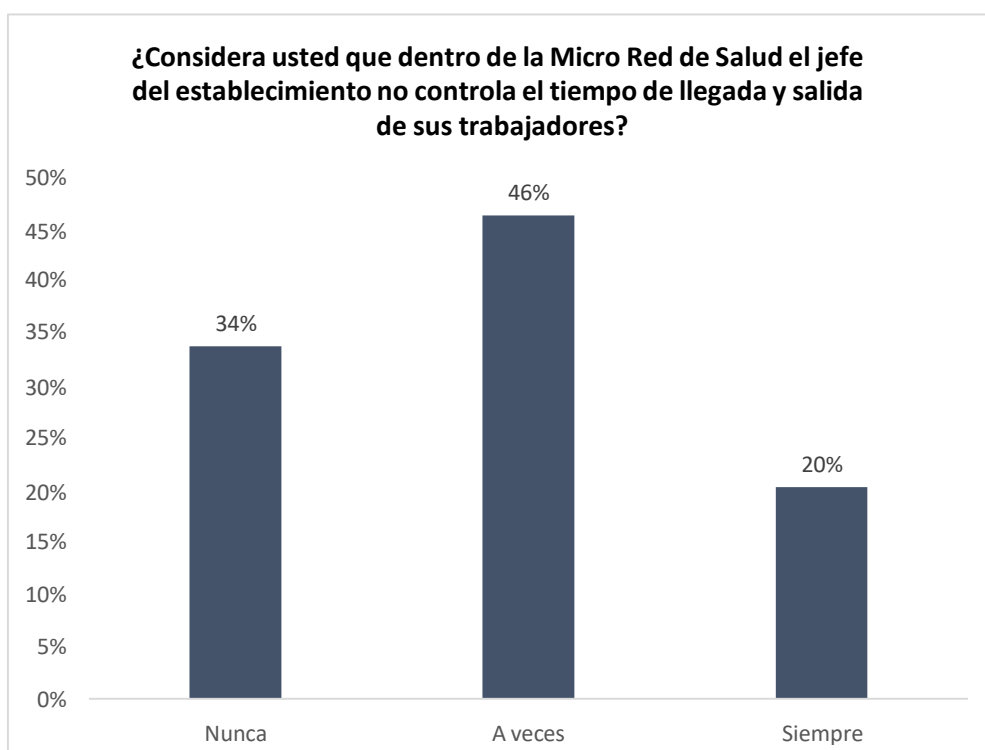


Figura 14 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla el tiempo de llegada y salida de sus trabajadores?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 34% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla el tiempo de llegada y salida de sus trabajadores, el 46% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla el tiempo de llegada y salida de sus trabajadores y el 20% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla el tiempo de llegada y salida de sus trabajadores.

Tabla 58

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento respeta a sus trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	27	26%
Siempre	77	74%
TOTAL	104	100%

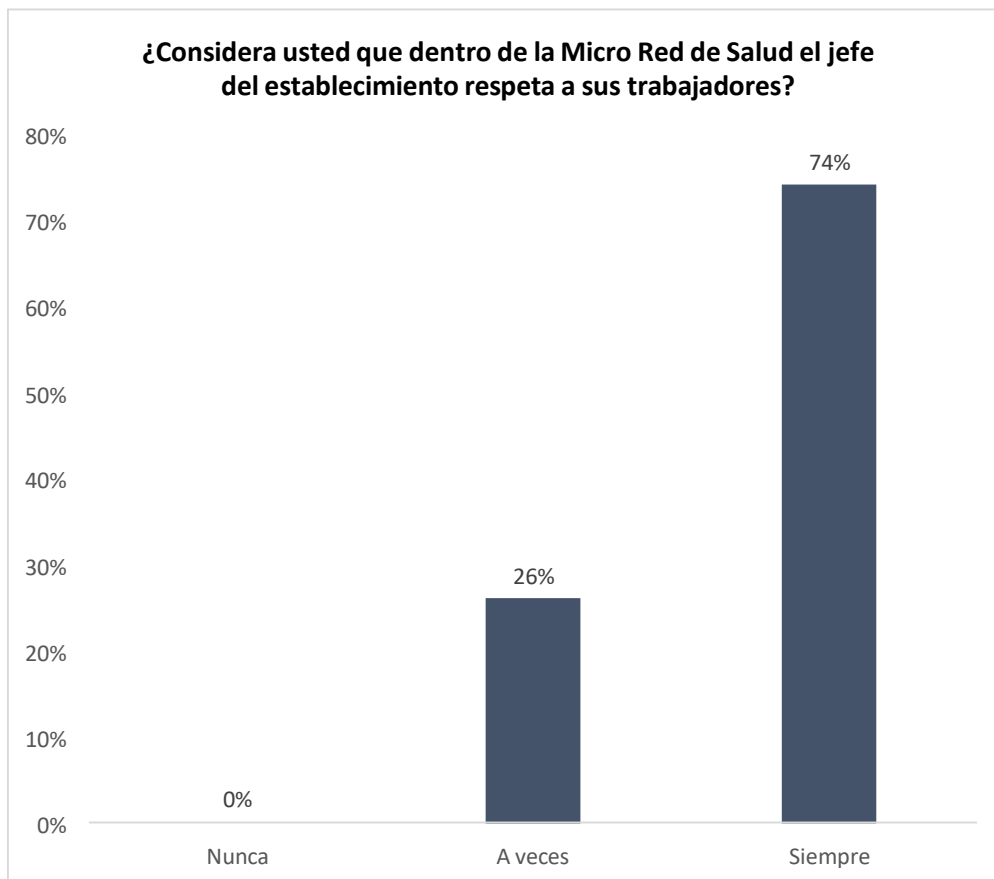


Figura 15 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento respeta a sus trabajadores?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 26% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento respeta a sus trabajadores y el 74% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento respeta a sus trabajadores.

Tabla 59

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento distribuye bien la estructura de la IPRESS?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	3%
A veces	50	48%
Siempre	51	49%
TOTAL	104	100%

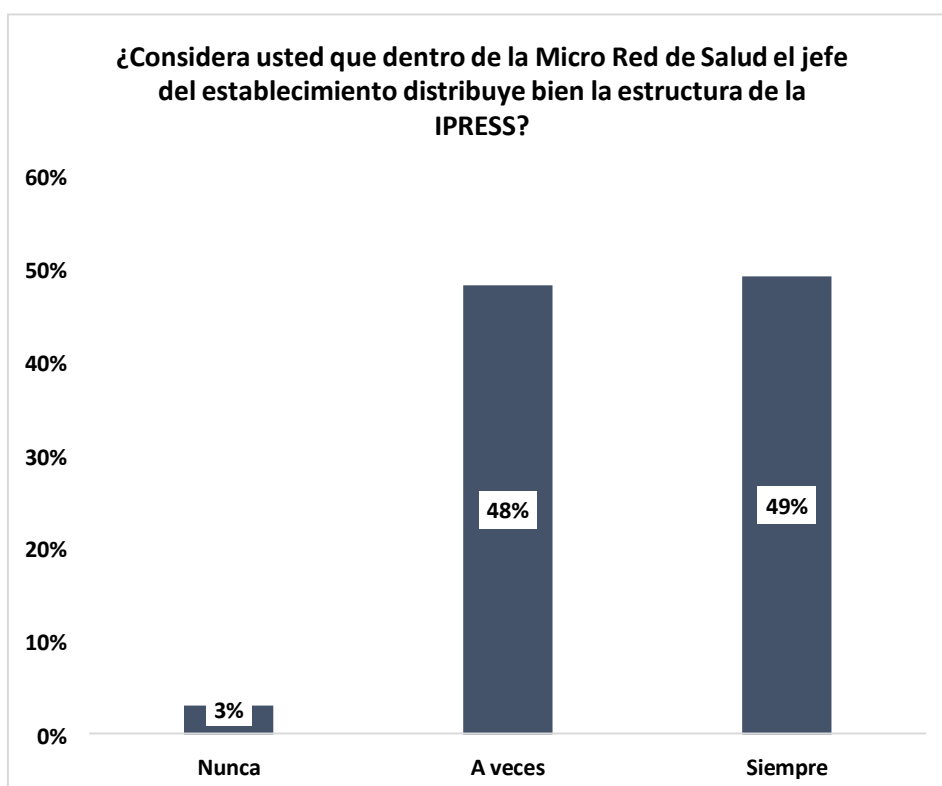


Figura 16 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento distribuye bien la estructura de la IPRESS?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 3% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento distribuye bien la estructura de la IPRESS, el 48% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento distribuye bien la estructura de la IPRESS y el 49% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento distribuye bien la estructura de la IPRESS.

Tabla 60

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento estimula el desarrollo personal de los trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	10	10%
A veces	46	44%
Siempre	48	46%
TOTAL	104	100%

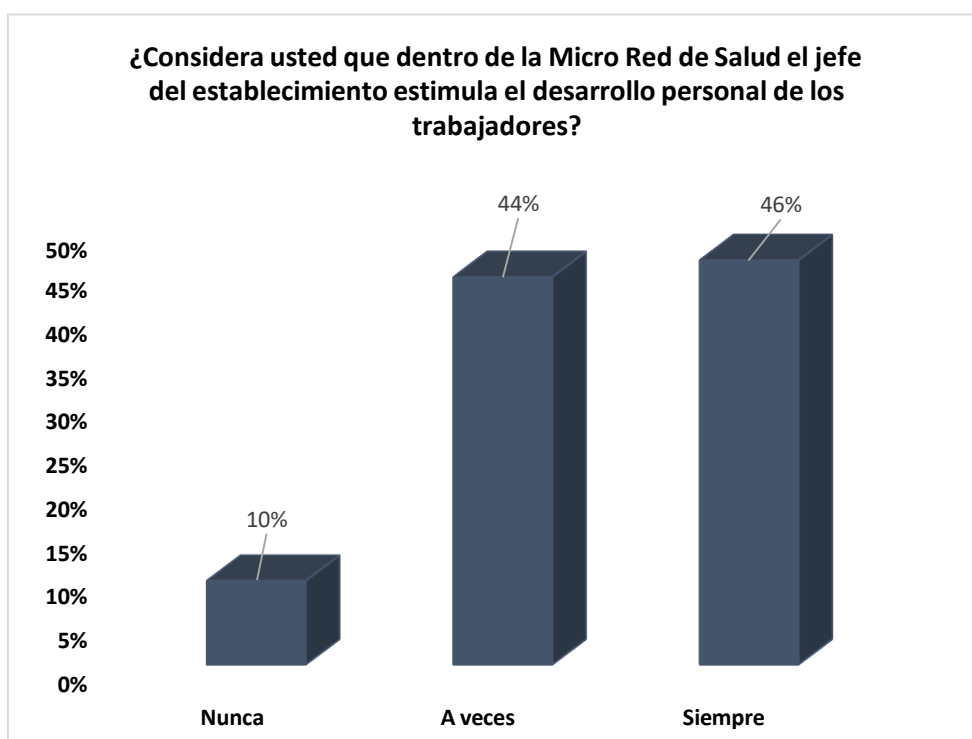


Figura 17 *¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento estimula el desarrollo personal de los trabajadores?*

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 10% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento estimula el desarrollo personal de los trabajadores, el 44% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento estimula el desarrollo personal de los trabajadores y el 46% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento estimula el desarrollo personal de los trabajadores.

Tabla 61

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se preocupa por las condiciones de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	11	11%
A veces	33	32%
Siempre	60	58%
TOTAL	104	100%

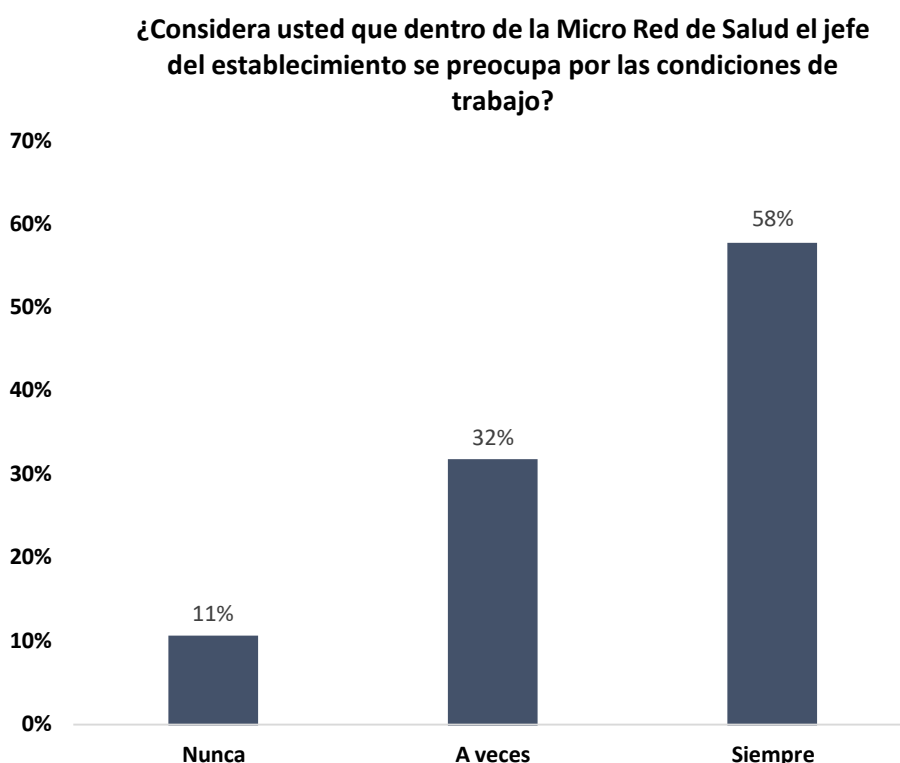


Figura 18 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se preocupa por las condiciones de trabajo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 11% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se preocupa por las condiciones de trabajo, el 32% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se preocupa por las condiciones de trabajo y el 58% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se preocupa por las condiciones de trabajo.

Tabla 62

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento comunica en su debido momento enunciados importante?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	3%
A veces	55	53%
Siempre	46	44%
TOTAL	104	100%

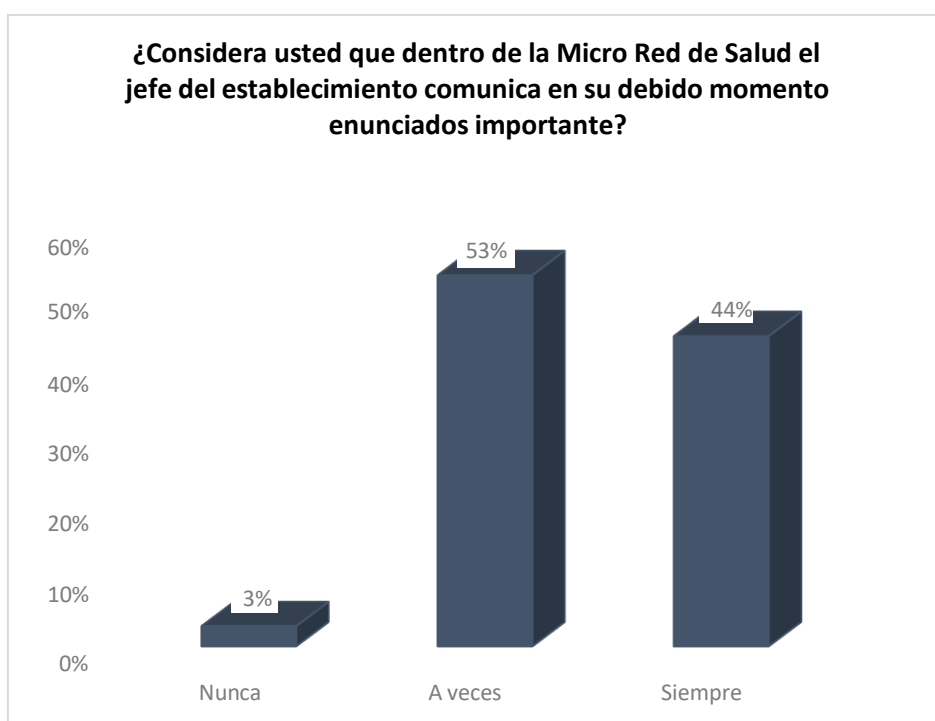


Figura 19 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento comunica en su debido momento enunciados importante?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 3% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento comunica en su debido momento enunciados importante, el 53% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento comunica en su debido momento enunciados importante y el 44% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento comunica en su debido momento enunciados importante.

Tabla 63

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva a sus trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	13%
A veces	42	40%
Siempre	48	46%
TOTAL	104	100%

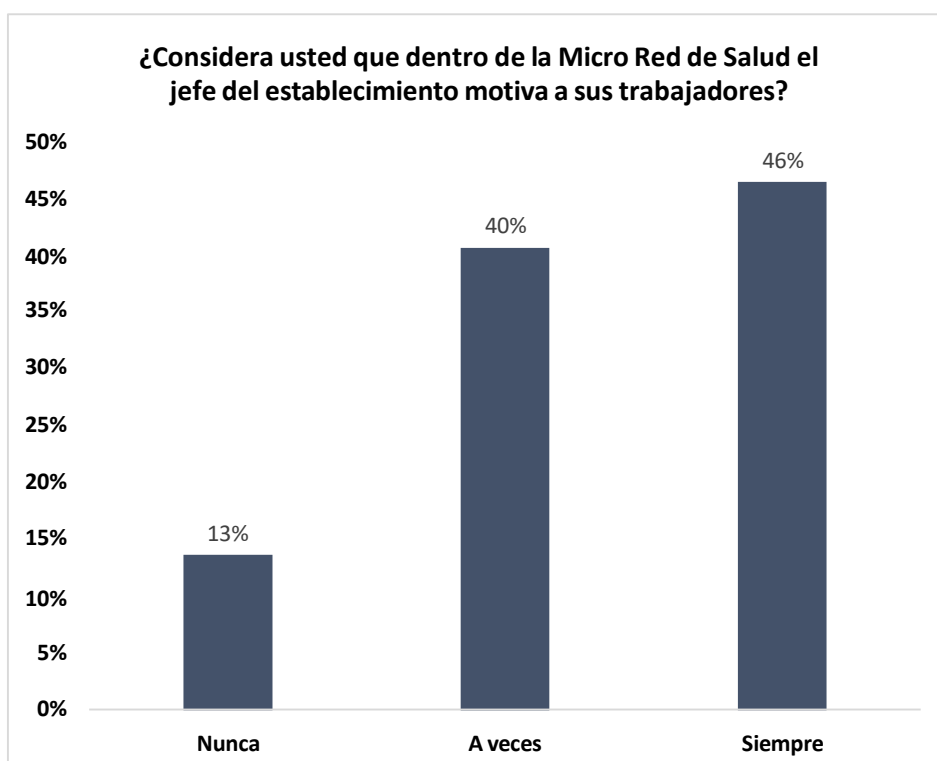


Figura 20 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva a sus trabajadores?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 13% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva a sus trabajadores, el 40% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva a sus trabajadores y el 46% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva a sus trabajadores.

Tabla 64

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento mantiene buenas relaciones interpersonales con todos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	3%
A veces	40	38%
Siempre	61	59%
TOTAL	104	100%

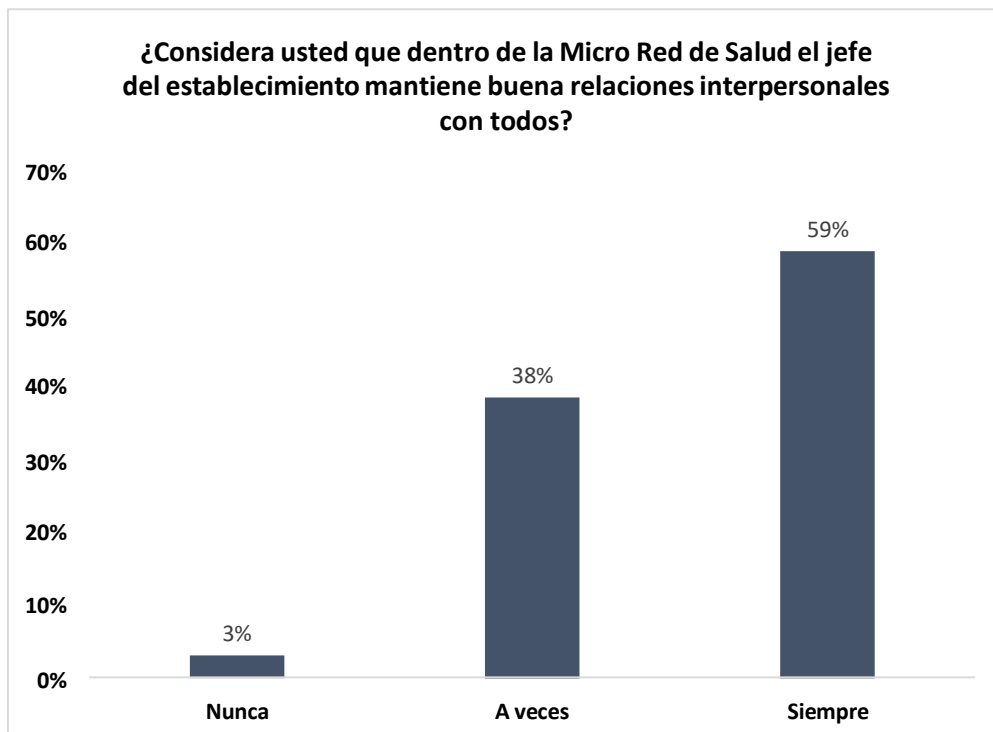


Figura 21 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento mantiene buenas relaciones interpersonales con todos?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 3% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento mantiene buenas relaciones interpersonales con todos, el 38% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento mantiene buenas relaciones interpersonales con todos y el 59% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento mantiene buenas relaciones interpersonales con todos.

Tabla 65

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento inculca la participación de todos los trabajadores?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	50	48%
Siempre	54	52%
TOTAL	104	100%

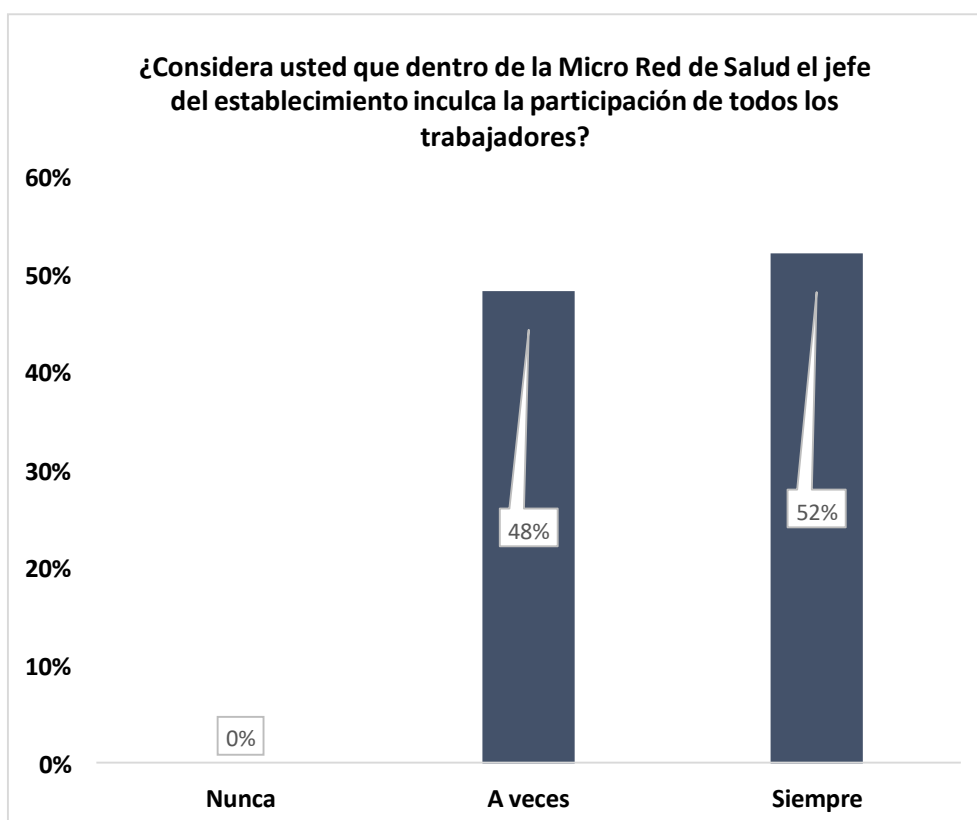


Figura 22 *¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento inculca la participación de todos los trabajadores?*

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 48% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento inculca la participación de todos los trabajadores y el 52% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento inculca la participación de todos los trabajadores.

Tabla 66

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el liderazgo es correcto por parte del jefe del establecimiento?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	9%
A veces	46	44%
Siempre	49	47%
TOTAL	104	100%

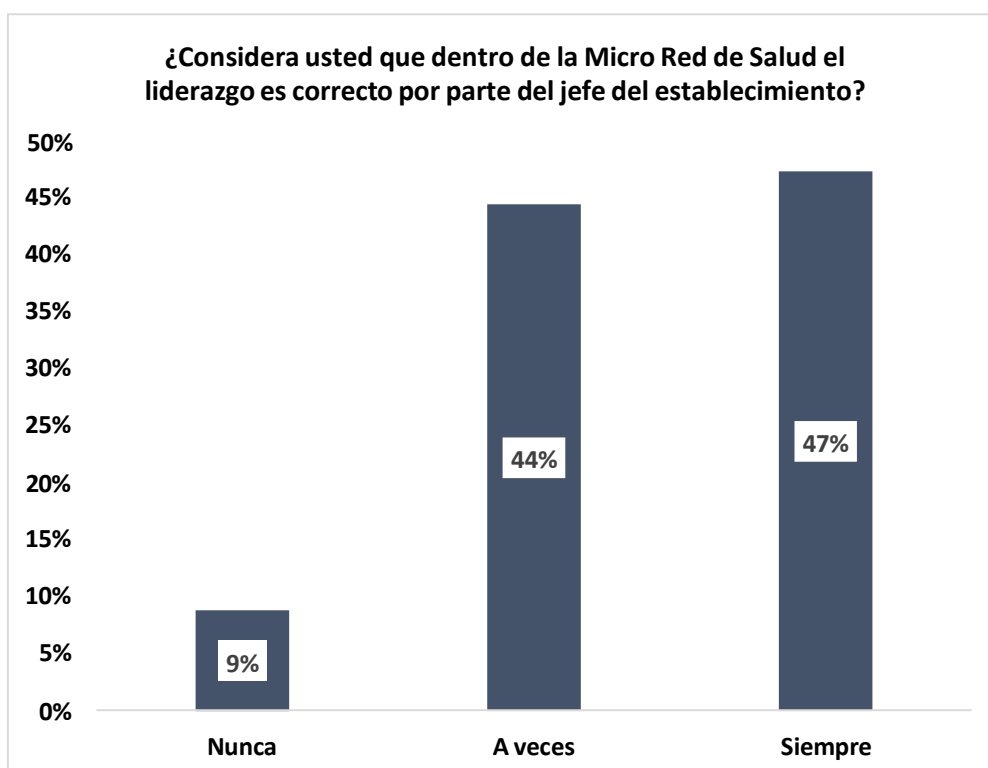


Figura 23 *¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el liderazgo es correcto por parte del jefe del establecimiento?*

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 9% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el liderazgo es correcto por parte del jefe del establecimiento, el 44% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el liderazgo es correcto por parte del jefe del establecimiento y el 47% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el liderazgo es correcto por parte del jefe del establecimiento.

Tabla 67

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva el trabajo en equipo para el logro de objetivos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	45	43%
Siempre	59	57%
TOTAL	104	100%

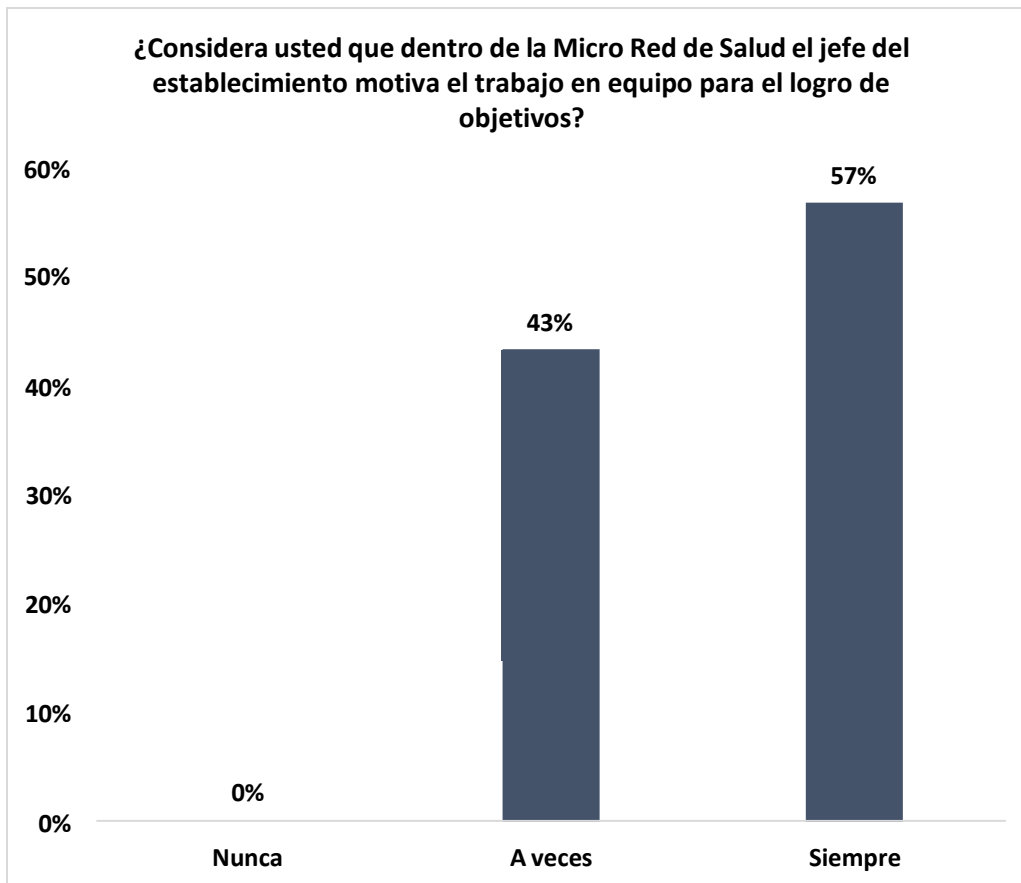


Figura 24 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva el trabajo en equipo para el logro de objetivos?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 43% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva el trabajo en equipo para el logro de objetivos y el 57% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva el trabajo en equipo para el logro de objetivos.

Tabla 68

¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento soluciona los problemas inmediatamente por el bien de los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	3%
A veces	45	43%
Siempre	56	54%
TOTAL	104	100%

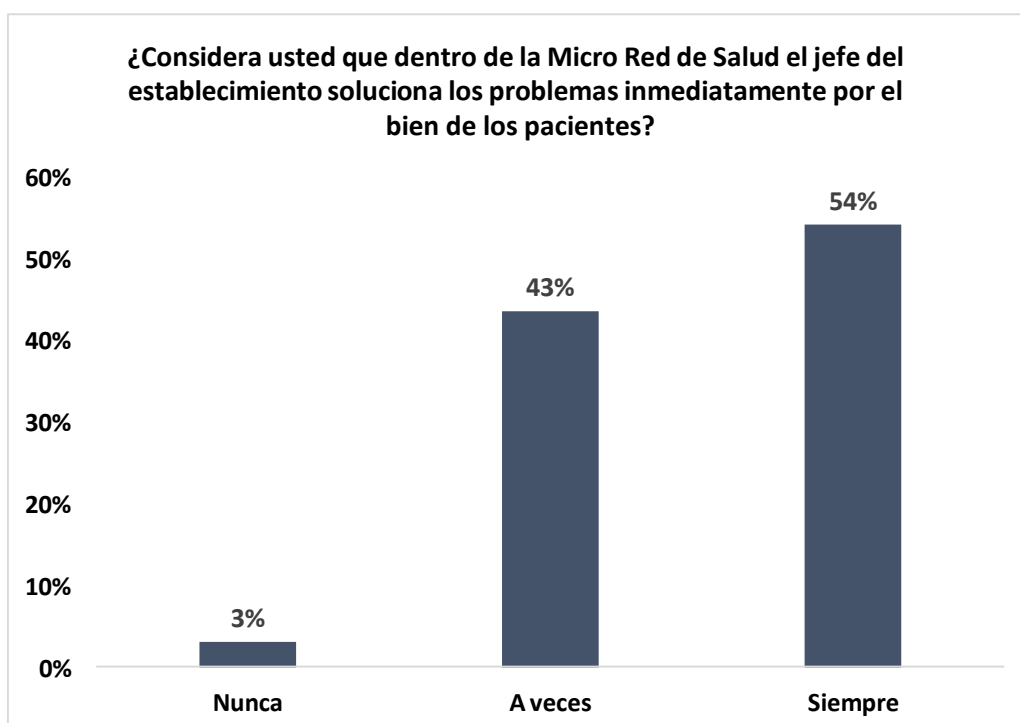


Figura 25 ¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento soluciona los problemas inmediatamente por el bien de los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 104 trabajadores de la Micro Red de Sayán de los cuales; el 3% considera que nunca dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento soluciona los problemas inmediatamente por el bien de los pacientes, el 43% considera que a veces dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento soluciona los problemas inmediatamente por el bien de los pacientes y el 54% considera que siempre dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento soluciona los problemas inmediatamente por el bien de los pacientes.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

H1: El liderazgo si se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 26

Liderazgo y clima organizacional

		Liderazgo	clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,779**
		N	104
	clima organizacional	Coefficiente de correlación	,779**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,021
		N	104

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

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables del liderazgo y el clima organizacionales positiva y moderado.

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H0: El liderazgo autocrático no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

H1: El liderazgo autocrático si se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 27

liderazgo autocrático y el clima organizacional

			liderazgo autocráti co	clima organizacio nal
Rho de Spearman	liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	104	104
	clima organizacional	Coefficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	104	104

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

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables del liderazgo autocrático y el clima organizacional es positiva y alta.

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H0: El liderazgo democrático no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

H1: El liderazgo democrático si se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 28

liderazgo democrático y el clima organizacional

			liderazgo democrát ico	clima organizacio nal
Rho de Spearman	liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	104	104
	clima organizacional	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	104	104

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

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables del liderazgo democrático y el clima organizacional es positiva y demorado.

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H0: El liderazgo liberal no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

H1: El liderazgo liberal si se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 29

liderazgo liberal y el clima organizacional

			liderazgo liberal	clima organizacional
Rho de Spearman	liderazgo liberal	Coefficiente de correlación	1,000	,800**
n		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	104	104
	clima organizacional	Coefficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	104	104

**.

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

INTERPRETACIÓN:

El nivel de correlación entre las variables del liderazgo liberal y el clima organizacional es positiva y alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados obtenidos se acepta la hipótesis alternativa el liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Micro Red de Salud Sayán – 2023. Dichos resultados tienen relación con Vallejos (2022) en su investigación titulada “*liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de una empresa peruana de servicios de asistencia mecánica, 2021*”, concluye que: Esto implica que el estilo de liderazgo transformacional no tiene una gran importancia o relevancia para afectar el ambiente laboral de estos empleados del área de asistencia automotriz de la investigación. Lo que se ha podido observar de manera notoria, pese a que es posible que los entrevistados hayan dado respuestas políticamente correctas, los resultados que se obtuvieron fueron mayormente positivos en cuanto a las características de transformación del liderazgo que se percibieron hacia su compañero de trabajo, en cambio, las relacionadas con el ambiente de trabajo fueron valoradas entre promedio y alto (p. 98). Además se relaciona con Torres (2022) en su investigación titulada “*estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021*”, concluye que: Hay una correlación importante entre las formas de dirección y el ambiente de trabajo del equipo de un sanatorio de Ayacucho, en el 2021 (p. 22).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que el liderazgo se relaciona con el clima organizacional que se tiene en la Micro Red de Salud de Sayán pues cuando el ambiente que se tenga dependerá mucho del líder.

Se concluye que en su mayoría de veces cuando se trata de tomar decisiones en bien de la Micro Red de Salud de Sayán lo hace el jefe lo hace de manera autocrática siendo el quien únicamente toma las decisiones sin tomar en cuenta las opiniones de los demás trabajadores.

Se concluye que los trabajadores y el jefe de la Micro Red de Salud de Sayán tienen una relación cordial pero también, así como la relación es cordial es el único encargado de delegar tareas a cada uno de los trabajadores.

Se concluye que dentro del establecimiento de Micro Red de Salud de Sayán el jefe se preocupa por las condiciones de trabajo basándose siempre en la comunicación eficaz teniendo así a los trabajadores atendidos y motivados para realizar su trabajo por amor.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al jefe de la Micro Red de Salud de Sayán que tenga en cuenta el accionar que tiene con los trabajadores puesto esto influye en la comodidad que sienta cada uno de ellos dentro de su lugar de trabajo.

Se recomienda a los trabajadores a practicar el empowerment, quiere decir que cada uno de ellos tenga ciertas funciones en las cuales se empodere y sepa hacerlo eficientemente para demostrar que todos los trabajadores son capaces de aportar positivamente a la Micro Red de Salud de Sayán.

Se recomienda al jefe de la Micro Red de Salud de Sayán a formar equipos de acciones quienes trabajen en la mejora de la institución pues al conformar los equipos y delegar las tareas hace que la comunicación se torne fluida beneficiando así a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Se recomienda que el jefe de la Micro Red de Salud de Sayán continúe delegando funciones, pero esta vez también delegar la toma de decisiones confiando en su personal quienes están a diario trabajando en beneficio de la institución sabiendo la realidad clara que se vive.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

aden, B. m. (22 de 07 de 2021). *¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder?* Obtenido de <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>

Angeles, G. d. (2017). clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017. *Posgrado*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Managua, Nicaragua.

Asnai, J. (2022). *Las siete cualidades de liderazgo más importantes*. Obtenido de <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>

Camara Madrid. (29 de 06 de 2022). *El liderazgo empresarial: definición, tipos e importancia*. Obtenido de <https://www.master-mbaonline.com/rrhh/liderazgo-empresarial/>

Concur, S. (01 de 12 de 2021). *Clima organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo?* Obtenido de <https://www.concur.com.mx/blog/article/clima-organizacional-como-medirlo-mx>

EmpresaActual. (30 de 09 de 2021). *Clima organizacional. Qué es y por qué hay que tenerlo en cuenta*. Obtenido de <https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>

Escuela europea de excelencia. (28 de 08 de 2015). *Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes*. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

Etecé, E. e. (05 de 08 de 2021). *Liderazgo*. Obtenido de <https://concepto.de/liderazgo-2/>

Hes, I. (06 de 02 de 2023). *Organigrama de un hospital: ¿cómo se estructura?* Obtenido de <https://www.institutohes.com/estructura-organigrama->

- Tirso, J., Duana, D., & Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Posgrado*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Estados Unidos Mexicanos, México.
- Torres, D. (2022). estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de salud de un Hospital de Ayacucho, 2021. *Pregrado*. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Umasi, J. (2017). clima organizacional en trabajadores administrativos del Sector Salud Red de Salud San Juan de Lurigancho 2016. *Posgrado*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Vallejos, M. (2022). liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de una empresa peruana de servicios de asistencia mecánica, 2021. *Pregrado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Zapata, A. (2022). clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. *Posgrado*. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, San Luis de Potosí, México.

ANEXOS

II.



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa su idea, solo hay una opción, marque claramente la opción seleccionada con una "X"

1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre.

LIDERAZGO				
I. Autocrático		Calificación		
		1	2	3
1.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las decisiones solo son tomadas por el jefe del establecimiento?			
2.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes solo son indicadas por el jefe del establecimiento?			
3.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán las ordenes dadas por el jefe del establecimiento son con tono agresivo?			
4.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán a las decisiones que toma el jefe del establecimiento le falta espontaneidad?			
5.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud de Sayán el trabajo es delegado únicamente por el jefe del establecimiento?			
II. Democrático.		Calificación		
		1	2	3
6.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento los orienta de manera correcta?			
7.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen una relación cordial?			
8.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento y usted tienen buena comunicación?			
9.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento es responsable con sus trabajadores?			
10.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se compromete con sus trabajadores?			
III. Liberal.				

11.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega funciones a cada uno de los trabajadores?		
12.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla a los trabajadores?		
13.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento delega tareas y se va?		
14.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento no controla el tiempo de llegada y salida de sus trabajadores?		
15.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento respeta a sus trabajadores?		
CLIMA ORGANIZACIONAL			
IV. Estructura organizacional.		Calificación	
		1	2
16.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento distribuye bien la estructura de la IPRESS?		
17.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento estimula el desarrollo personal de los trabajadores?		
18.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento se preocupa por las condiciones de trabajo?		
V. Comportamiento organizacional		Calificación	
		1	2
19.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento comunica en su debido momento enunciados importante?		
20.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva a sus trabajadores?		
21.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento mantiene buena relaciones interpersonales con todos?		
VI. Estilo de dirección.		Calificación	
		1	2
22.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento inculca la participación de todos los trabajadores?		
23.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el liderazgo es correcto por parte del jefe del establecimiento?		
24.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento motiva el trabajo en equipo para el logro de objetivos?		
25.	¿Considera usted que dentro de la Micro Red de Salud el jefe del establecimiento soluciona los problemas inmediatamente por el bien de los pacientes?		

Muchas gracias por su participación

M(a). DALILA IRENE VILLANUEVA CADENAS
ASESOR

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
PRESIDENTE

Dr. FELIX GIL CARO SOTO
SECRETARIO

M(a). GLENY AMELIA CHING CAMPOS
VOCAL