

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes  
Barboza EsSalud, Barranca, 2023**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

**Torres Gamarra, Evelyn Cristina**

**Código ORCID: 0009 0004 6336 7464**

**Asesor**

**Mg. Santos Díaz, Pablo Arnulfo**

**Código ORCID: 0000 0002 8606 3146**

**Huacho - Perú**

**2023**

## Índice

Índice de tablas .....	ii
Palabras clave .....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Astract .....	vii
1. Introducción .....	1
2. Metodología .....	14
3. Resultados.....	19
4. Análisis y discusión .....	31
5. Conclusiones.....	36
6. Recomendaciones .....	38
7. Referencias bibliográficas .....	40
8. Anexos .....	45
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables .....	45
Anexo 2: Matriz de Consistencia .....	47
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos, incluyendo validez y confiabilidad según corresponda.....	49
Anexo 4. Evaluación de Juicio de expertos .....	53
Anexo 5. Base de datos .....	62

## Índice de tablas

Tabla 1. Validación de la encuesta según expertos _____	16
Tabla 2. Valores de los niveles validez _____	16
Tabla 3. Niveles de confiabilidad _____	17
Tabla 5. Confiabilidad de la variable liderazgo _____	17
Tabla 5. Confiabilidad de la variable clima organizacional _____	17
Tabla 6. Nivel del liderazgo _____	19
Tabla 7. Nivel de las dimensiones del liderazgo _____	20
Tabla 8. Nivel del clima organizacional _____	21
Tabla 9. Nivel de las dimensiones del clima organizacional _____	22
Tabla 10. Caracterización del liderazgo _____	23
Tabla 11. Caracterización del clima organizacional _____	24
Tabla 12. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov _____	25
Tabla 13. Correlación de líderes transformacionales y su relación con el clima organizacional _____	26
Tabla 14. Grado de relación según coeficiente de correlación _____	27
Tabla 15. Correlación del liderazgo de rasgos con el clima organizacional _____	27
Tabla 16. Correlación del liderazgo de equipos con el clima organizacional _____	28
Tabla 17. Correlación del liderazgo con el clima organizacional _____	29

Palabras Clave

Liderazgo, Clima organizacional

Leadership, Organizational climate

Línea de investigación:

Línea de programa	Administración de recursos humanos
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Economía

Line of research:

Program line	Human resources management
Área	Social Sciences
Sub área	Economy and business
Disciplina	Discipline

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.**" del (a) estudiante: **TORRES GAMARRA EVELYN CRISTINA**, identificado(a) con Código N° **1710100022**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° **5037-2019-USP/CU** para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 05 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

“Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza  
EsSalud, Barranca, 2023”:

## Resumen

La investigación se estableció con el fin de determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional. Con esta investigación se conoció la situación actual del Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud. La parte metodológica planteada fue una investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental. Su población estuvo constituida por 108 colaboradores y se cubrió la población en su totalidad para determinar la muestra y su instrumento fue el cuestionario.

Finalmente, en sus resultados se determinó la prueba de hipótesis, lo cual evidenció que el valor de probabilidad es ( $p = 0,000$ ), con valor de significancia que es igual a ( $\alpha = 0.05$ ). Además, el coeficiente de correlación es igual a ( $r_s = 0,805$ ), declarando en su conclusión que entre ambas variables: liderazgo y el clima organizacional existe una significativa correlación positiva considerable.

## Astract

The research was established in order to determine the relationship between leadership and organizational climate. With this investigation, the current situation of the Pedro Reyes Barboza EsSalud Polyclinic was known. The methodological part proposed was a basic type of research, correlational level, non-experimental design. His population was made up of 108 collaborators and the population was covered in its entirety to determine the sample and his instrument was the questionnaire.

Finally, the hypothesis test was determined in its results, which showed that the probability value is ( $p = 0.000$ ), with a significance value that is equal to ( $\alpha = 0.05$ ). Furthermore, the correlation coefficient is equal to ( $r_s = 0.805$ ), stating in its conclusion that between both variables: leadership and the organizational climate there is a significant and considerable positive correlation.

## 1. Introducción

### Antecedentes y fundamentación científica

En los antecedentes internacionales mencionaremos a Rojas y Zambrano (2023) quienes ejecutaron describir el liderazgo y el clima organizacional a una población entre 54 a 80 años. En la investigación presentada el nivel es descriptivo correlacional. En la conclusión parece haber una relación positiva porque el liderazgo se ha demostrado ineficaz en su desempeño. Además, establece que los líderes deben continuar monitoreando la misión, apoyando su ejecución y manteniendo una comunicación adecuada y continua sobre actividades futuras.

A su vez, Mero (2023) llevó a cabo describir el clima organizacional y desempeño a una muestra de 318 personas en una municipalidad de Ecuador. La metodología que utilizó fue descriptiva. En su conclusión reportó que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño. Además, en sus resultados se reflejan porcentajes que no todos los colaboradores están de acuerdo con la existencia de un buen clima, mediante el intercambio, la fuerza laboral, liderazgo y trabajo en conjunto entre los miembros y también se pudo determinar que existe una relación en el clima organizacional de cada miembro del equipo.

En los antecedentes nacionales mencionaremos a Alarcón (2023), quien realizó analizar la relación del liderazgo y clima organizacional a una muestra de 80 profesionales en un centro quirúrgico de Lambayeque. La autora utilizó como metodología un correlacional. Ella demuestra en sus resultados que existe una relación significativa de 0.000, teniendo una correlación de Spearman de 0.609. Así mismo, agrega que, cuanto más importantes sean los resultados de la gestión en el centro de operaciones de la organización, mejor transmitirán seguridad laboral, responsabilidad y la percepción del clima organizacional por parte de los socios y miembros organizacionales.

Continuando con Cavero (2023), esta autora realizó determinar la relación entre el liderazgo y clima laboral a una población de 60 trabajadores en una municipalidad de Chiclayo. La metodología empleada fue correlacional

descriptiva. La autora informó en sus hallazgos que existe una relación significativa entre el liderazgo y clima laboral, y argumenta que la situación laboral no está relacionada con los estilos de liderazgo porque estos estilos de liderazgo se priorizan en función a la situación laboral en lugar de la gestión del propio liderazgo.

López (2023), la autora ejecutó una investigación con el objetivo de determinar el liderazgo y el clima organizacional a 50 directores, con una muestra de 25 docentes de una Institución Educativa Inicial de la ciudad de Lima. Su metodología empleó un estudio descriptivo explicativo, diseño correlacional. La autora informó en su investigación que existe relación directa positiva moderada con un coeficiente de Spearman de 0,515 entre el liderazgo y clima organizacional de los directivos y docentes de la institución educativa inicial.

Leiva (2023), quien también realizó analizar el liderazgo y clima organizacional a un total de 44 trabajadores de un lugar penitenciario en la ciudad de Huancayo, En sus resultados arrojó que el coeficiente de Pearson es 0.888, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de manera positiva muy alta y enfatizando que, cuanto mayor es el liderazgo, mejor es el clima laboral.

Alcarraz (2023), investigó analizar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional a una población y muestra de 110 trabajadores en una academia preuniversitaria en la ciudad de Ayacucho, usando una metodología no experimental. El autor llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre ambas variables de manera positiva y fuerte. Esto manifiesta que, cuando la dirección del liderazgo se encuentra en la cima y decide mejorar, el clima organizacional dicta el mismo comportamiento con resultados beneficiosos y positivos dentro de la organización.

Merino (2023), quien realizó un análisis de la relación entre el liderazgo y clima organizacional a 250 y una muestra de 152 profesionales de enfermería en un hospital de Lima. Su metodología fue nivel correlacional. En su conclusión afirma que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo y el clima

organizacional con un coeficiente de Spearman de 0,845. Además, la relación significativa se da de manera directa y muy fuerte.

Chambi (2023), Esta autora realizó analizar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional a una muestra de 30 docentes en unas instituciones educativas. Tuvo como metodología descriptiva correlacional. La autora arroja en sus resultados hallados según los valores expuestos que el 43% de docentes perciben el liderazgo como bueno y el 40% de docentes al clima organizacional como bueno. Así mismo, arroja un coeficiente de Spearman de 0,952. De esta manera, llega a la conclusión que entre el liderazgo y clima organizacional existe una relación significativa. Esta conclusión lleva a sentenciar que mientras el liderazgo se muestre con mayor relevancia dentro de la institución educativa, el clima organizacional será mejor percibido para sus miembros del equipo.

Bazán (2023) llevó un estudio para analizar la relación entre el liderazgo y clima organizacional a una población de 6 empresas de pasajeros, con un total de 510 trabajadores en un hospital de Chiclayo. La metodología de la investigación que utilizó fue de nivel correlacional. En los resultados evidenció que se asignó el coeficiente de Spearman dando como resultado de 0,216 lo cual manifiesta en su conclusión que sí existe relación entre el liderazgo y clima organizacional de manera significativa.

Vigo (2023) realizó un análisis de la relacion entre el liderazgo y el clima organizacional a 147 trabajadores, con una muestra de 107 trabajadores en un establecimiento de salud de la ciudad de Trujillo. Su metodología fue una investigación de nivel descriptiva. En los resultados, se determinó un coeficiente de Spearman de 0.553, llegando a la conclusión que entre el liderazgo y el clima organizacional existe un valor de significancia positiva media de manera directa.

Peña (2022), ejecutó un estudio para analizar la relacion entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional a una población de 140 colaboradores y una muestra reducida de 103 colaboradores en una empresa de La Libertad. La autora tomó en cuenta una metodología de diseño no experimental. En su conclusión se afirmó que el nivel de clima organizacional de la empresa se percibe

deficiente con un valor de 79% de los colaboradores mientras que un 21% evidenciaron que clima organizacional es regular. Esto demuestra que en la empresa investigada no existe un buen clima organizacional y por lo tanto no es considerada favorable por los miembros, lo que incide en el buen desempeño laboral y afecta la productividad de la organización.

Cornejo (2021), quien analizó acerca del liderazgo y el clima organizacional a una población y muestra de 100 trabajadores de las diferentes áreas en una tienda de Plaza Norte en Lima. Utilizó una metodología de nivel correlacional. La autora sostuvo en sus resultados que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,763, de esta manera se determinó que ambas variables tienen una correlación significativa positiva.

Galindo (2021) ejecutó una investigación acerca del liderazgo y el Clima Organizacional a una población conformado por 10 colaboradores y la muestra el 100% de su población de una Empresa radial, teniendo en cuenta una metodología nivel correlacional. En los resultados la autora reporta su coeficiente de Spearman igual a 0.517, permitiendo concluir con este resultado que existe una correlación significativa entre las variables liderazgo y el clima organizacional de nivel positivo considerable.

Gonzales y Iparraguirre (2020), realizaron analizar el liderazgo transformacional y el clima organizacional a una población de 60 participantes y la misma cantidad para la unidad muestral de los docentes de una institución educativa en Trujillo, utilizando una metodología correlacional. Estadísticamente en sus resultados, su correlación de Spearman es de 0,99 demostrando una relación directa entre ambas variables. En su conclusión aporta que esta relación directa se debe a que la dirección gestiona niveles óptimos de gestión transformacional y, por tanto, es responsable de atraer miembros comerciales e idóneos a su organización.

León y Vargas Arbayza (2020), realizaron analizar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de una empresa en Trujillo a una muestra de 46 colaboradores, enfatizando una metodología no experimental. Los autores afirmaron en sus resultados un coeficiente de Spearman de 0.895, concluyendo

que, entre el liderazgo y el clima organizacional, existe una correlación significativa positiva considerable.

En los antecedentes locales tomamos en cuenta a Ulloa (2020), quien investigó explicar el nivel de relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral a una población y muestra de 46 colaboradores de una empresa en la ciudad de Barranca, utilizando una correlacional. El autor mostró en sus resultados un coeficiente de Spearman de ( $r_s = 0,484$ ) afirmando en su conclusión que entre el clima organizacional y la satisfacción laboral existe relación significativa de nivel positiva débil. Agregando que cuando el clima organizacional se presenta y prevalece en la empresa, la satisfacción de los colaboradores se incrementa y esto se ve reflejado en los resultados óptimos de la organización.

Lázaro (2018) La autora ejecutó la relación entre el liderazgo y la comunicación a una población y muestra de 44 trabajadores en una empresa de la ciudad de Barranca, utilizando una metodología de nivel correlacional. La autora muestra en sus resultados un coeficiente de correlación de Spearman de 0,854. Estos resultados evidencian que existe una correlación significativa entre el nivel de liderazgo y la comunicación, de manera directa fuerte.

Campos (2018) llevó a cabo un análisis del liderazgo Gerencial y la Satisfacción a una población y muestra de 40 trabajadores en la ciudad de Barranca. La investigación tuvo una metodología descriptiva correlacional. Se menciona en sus resultados que su coeficiente de Spearman es de ( $r_s = 0,892$ ), concluyéndose que existe relación entre las variables liderazgo gerencial y satisfacción en la empresa de manera positiva considerable.

Narváez (2018), ejecuto establecer la relación entre los líderes y el clima organizacional a una población de 99 docentes y una muestra de 43 docentes de una institución educativa en la ciudad de Lima, la metodología empleada es de diseño correlacional. El autor reporta en sus resultados un coeficiente de Spearman de 0,767, afirmando que el Liderazgo tiene un grado de correlación significativa alta y directa con el clima institucional.

## Fundamentación científica

A continuación, se presentan la fundamentación científica tomando como modelo las teorías y enfoques de diversos autores:

Respecto al Liderazgo: Es un eslabón muy importante en una organización y es el rol de un individuo con un conjunto de cualidades que le permiten alcanzar el dominio en cualquier situación. Algunas personas se consideran "líderes natos" y tienen cualidades únicas que hacen que otros los sigan, puesto que estas personas influyen en la vida de los demás. (Aguera, 2004, p.28).

Se presentan las teorías de las dimensiones:

Se enfatiza que, los líderes transformacionales se preocupan por su manera de visionar y dirigir los valores en una organización, su carisma inspira y motiva a sus seguidores guiando y dirigiendo toda una organización. Tienen ese don innato de tratar a sus seguidores de manera peculiar, individual y personal manifestándoles seguridad y esperanza de lograr algo mejor. (Robbins y Judge, 2009, p. 418).

Carismático: Citando a Chiavenato (2013) Sostiene que: “El liderazgo carismático se define como la empatía de una comunicación efectiva que tiene un impacto profundo y extraordinario en los seguidores de un líder.”. (p. 362).

Inspiración: Como dice Murillo y Herrera, (2017). Sustenta que “Los buenos líderes pueden comunicar bien su motivación y pasión, lo que a su vez los motiva a contribuir de manera más positiva a la organización.”. (p. 9).

Motivación intelectual: Empleando las palabras de Murillo y Herrera, (2017) “Motivados intelectualmente para realizar mayores esfuerzos basados en la eficacia y satisfacción de las personas o grupos que lideran”. (p. 9).

Se presentan las teorías de la segunda dimensión:

Liderazgo de rasgos: Estos líderes se identifican por sus características físicas, demográficas, de personalidad, confianza, agresividad, inteligencia, orientación a las tareas y sociales, así como por la excelencia y eficacia del liderazgo. Los

líderes exitosos tienen intereses y habilidades diferentes en cuanto a los demás líderes. (Lussier y Achua, 2011, p.32).

Inteligencia: Según Chiavenato, (2013) “La inteligencia de un líder se muestra desde la conciencia de uno mismo, el autorregular las emociones, motivarse a sí mismo para motivar a todo un equipo, mostrarse empático ante los eventos y ser socialmente hábil.

Madurez: Desde la posición de Hellriegel y Slocum, (2009) “Los líderes exitosos tienden a ser emocionalmente maduros y tener una amplia gama de intereses”. (p. 270).

Integridad: Tal como indica Bonifaz, (2012) quien menciona que “Los buenos líderes se basan en la integridad y la ética. Para sus seguidores, son ejemplos de integridad y valores”. (p. 48).

A continuación, se presenta las teorías de la tercera dimensión:

Liderazgo de equipo: En general, los líderes ayudan al equipo a comprender su dirección, comprometer a que el equipo tenga los conocimientos necesarios, comunicarse adecuadamente con la gerencia y desarrollar sinergias. Los altos mandos tienen que tomar decisiones, por lo que necesitan credibilidad organizacional, experiencia relevante e información y recursos disponibles. (Miranda y Mejía, 2003, p. 85).

Metas de equipo: Las metas son los resultados deseados del equipo en sinergia. Está claro que las metas individuales y organizacionales pueden influir en las metas del equipo y las acciones tomadas para alcanzar esas metas. Un equipo muy bien conformado suele tener objetivos compatibles y contradictorios. Los equipos eficaces dedican más de dos tercios de su tiempo a temas centrados en tareas y aproximadamente un tercio o menos de su tiempo a temas centrados en relaciones. El impacto de las metas fomenta la creatividad entre los miembros, permitiendo desarrollar métodos de trabajo eficaces que resulten útiles y provechosos dentro de la organización. (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 339).

Coach: Los entrenadores se esfuerzan por ayudar a los aprendices a lograr resultados específicos o seguir caminos específicos. Un entrenador es más que un líder. Porque tiene las siguientes cualidades:

1. Formadores, entrenadores y profesores de personas.
2. Entrenadores de personas que brindan metas y dirección.
3. Un líder innovador porque buscas el cambio a través del trabajo creativo de tu aprendizaje.
4. Un creador y promotor de talentos humanos. (Chiavenato, 2013, p. 372).

Liderazgo con empowerment: Como afirma Hellriegel y Slocum, (2009) “Empoderamiento (también conocido como empoderamiento) significa dar a los empleados la alta pertenencia, responsabilidad, desempeño, eficiencia y trabajo en equipo para realizar bien sus funciones”. (p. 118).

A continuación, se presenta el modelo de la segunda variable enfocado en diversos autores:

Tomando como modelo de clima organizacional a Segredo (2013):

Clima organizacional: La cultura organizacional es sumamente crucial para las organizaciones, lo que conlleva a la mejora continua del clima laboral en la gestión empresarial. Debido a ello, se considera pieza clave dentro de la organización, debido a que esta afecta positivamente mediante interacciones entre sus miembros que pueden crear la seguridad que conlleve a una relación sana empresa-colaborador. (p.385).

Se presenta las teorías de la primera dimensión de la variable Clima organizacional:

Comunicación: Cualquier cadena de comunicación, independientemente de su longitud, está representada por una serie de vínculos, o mensajes, generados entre dos sujetos. La comunicación dentro de una organización es fundamental para el desarrollo organizacional, la adaptación al entorno y la globalización. Cuando los mensajes se envían a través de canales formales establecidos por una

organización. Podemos mencionar a los tipos de comunicación que son los más resaltantes: descendente, ascendente y horizontal. (Ansele, 2010, p. 6-7).

**Comunicación descendente:** Teniendo en cuenta que la comunicación downstream es el aspecto más estudiado de los canales formales, la comunicación downstream incluye todos los mensajes que fluyen desde la dirección a los empleados. En las comunicaciones posteriores, quienes ocupan altos cargos dentro de la empresa están naturalmente interesados en la eficacia de sus comunicaciones con sus empleados. (Guzmán, 2012, p. 74).

**Comunicación ascendente:** La comunicación ascendente es un mensaje enviado por un empleado a un gerente, generalmente para preguntas, comentarios o sugerencias. Los mensajes que siguen la red ascendente se clasifican como inclusivos o humanos porque la comunicación ascendente conduce a mejorar las posturas y conductas de los colaboradores. (Guzmán, 2012, p. 75).

**Comunicación lateral u horizontal:** Según Guzmán, (2012, p. 76). “La comunicación horizontal es la comunicación que se establece entre personas que pertenecen al mismo nivel en el organigrama de la empresa. Estos miembros no necesariamente pertenecen al mismo departamento, pero este tipo de comunicación se caracteriza por tener lugar entre empleados del mismo nivel jerárquico”.

Se presentan las teorías de la segunda dimensión:

**Motivación:** La motivación es fundamental porque impulsa a una persona a llevar a cabo sus tareas de la mejor manera posible, esforzándose y motivándose al máximo para lograrlas. Esta correlaciona de manera positiva en el ámbito laboral mejorando el rendimiento y los beneficios obtenidos por una organización. Hay un factor mucho más importante en el desempeño laboral que la motivación, que es básicamente el factor del buen desempeño. (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 126)

**Metas:** Como lo hace notar Hellriegel y Slocum, (2009) Señala que “Fijarse metas es accionar hacia los resultados deseados que un individuo, equipo, departamento

u organización desea lograr, con el fin de aumentar los resultados en la empresa. (p. 162).

**Objetivos:** Una meta debe ser una declaración concisa de lo que se quiere lograr. Por ejemplo, no sería apropiado expresar un mero deseo de reducir costos, mejorar el servicio o mejorar la calidad. Estos deseos deben traducirse en metas concretas que puedan medirse y evaluarse. Los superiores no deben establecer objetivos unilateralmente ni imponerlos a los empleados. Reemplazan las metas impuestas por otras metas determinadas conjuntamente. Los gerentes y empleados los eligen juntos y acuerdan cómo medirlos. (Robbins, 2004, p. 190).

**Incentivos:** Los incentivos son una parte importante de la motivación organizacional y son de vital importancia para que los diagnosticados comprendan la dinámica organizacional. Los incentivos organizacionales se relacionan con por qué las personas se unen a una organización y cómo la organización recompensa o penaliza a sus empleados. (Lusthaus, 2002, p. 108).

A continuación, se presentan las teorías de la tercera dimensión:

**Trabajo en Equipo:** Un equipo de trabajo bien constituido trabaja en armonía para lograr objetivos específicos. Esto significa que los miembros deben sentirse seguros y cómodos dentro del grupo, donde en conjunto comprendan sus ideas, aportes, necesidades y sentimientos expresados libremente por los miembros. El trabajo en equipo es la mejor manera de completar tareas que te permitan alcanzar las metas propuestas. (Ibáñez, 2011, p.62).

**Compartir información:** De acuerdo con Jiménez y Pimentel (2010) sostiene que “Todas las grandes empresas reconocen la necesidad de compartir información con los empleados y garantizar un flujo de información bidireccional eficiente y eficaz”. (p. 323).

Desde el punto de vista de Hekademus, (2009) Considera que “El objetivo de un grupo de trabajo es el intercambio de información, mientras que el objetivo de un equipo es el desempeño conjunto”. (p.36).

Tomar decisiones: Si la decisión se toma tras un análisis detallado del problema, no hay error. Fue la decisión correcta en ese momento. Sin embargo, los cambios o desviaciones en los parámetros del escenario modelado, las malas interpretaciones, etc., pueden conducir a malos resultados en la toma de decisiones. (Bagner, 2001, p. 251).

Sinergia positiva: En base a Borrell y Carrio (2000) “La sinergia es la energía total que cada persona aporta al equipo. Parte de esta energía debe dedicarse a mantener una relación satisfactoria (sinergia conservadora) y otra parte puede dedicarse a la producción (sinergia efectiva). (p.16).

#### Justificación de la investigación

##### Justificación teórica:

Se pretendió demostrar la relación entre el liderazgo y el clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023 y las dimensiones estudiadas que se propusieron nutrieron de mayor conocimiento y se adaptaron a la investigación.

##### Justificación práctica:

Se ha brindado información importante en este ámbito de ambas variables, así mismo se puso en manifiesto bases fundamentadas para llevar a cabo con efectividad la investigación.

##### Justificación social:

La investigación se justificó porque se dio a conocer si existía problemática en este Policlínico para determinar los objetivos y brindar información relevante que nutra de conocimientos que mejore tanto el liderazgo como el clima organizacional entre los colaboradores.

##### Justificación científica:

Con esta investigación se permitió a los investigadores profundizar y asegurar estos principios para futuros estudios similares.

Justificación metodológica:

Se desarrolló de manera científicamente precisa que obtuvo resultados con óptima validez y se llevó a cabo en un estudio de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal simple, enfoque que profundizó este estudio.

En esta investigación, se detalla la realidad problemática de la investigación:

Problema

En cuanto al ámbito nacional del sector Salud siempre se tiene presente la ausencia de médicos en momentos severamente graves, pero ¿Qué causa los problemas en la atención médica? La razón principal es la falta de médicos. Según las estadísticas del propio organismo, la Administración del Seguro Social tiene 9.009.91.000 asegurados (titulares, beneficiarios e independientes), pero sólo 8.016 médicos atienden a esta numerosa población.

La falta de estos especialistas se ve reflejado en los retrasos en la atención médica. El defensor del pueblo de seguros de EsSalud coincidió y afirmó que los pacientes pueden esperar un rango de entre 11 y 90 días para concretar finalmente una cita.

Las especialidades de anestesiología, cardiología, oftalmología, radiología son los que más escasean. Mientras, las especialidades más saturadas (con mayores tiempos de ingreso) son traumatología, cardiología y neurología.

En el policlínico Pedro Reyes Barboza Es salud, Barranca se puede observar que no cuenta con el personal calificado, cuando vas por emergencia no siempre encuentras médicos para todas las especialidades, no todas las enfermedades se pueden tratar allí; ya que te derivan a la ciudad de Huacho para intervenciones más complejas, el personal no cuenta con todo el equipamiento necesario, se puede notar la carencia de un líder en Es salud que este pendiente del personal que los motive al cumplimiento de los objetivos, existe preferencias en la atención para los pacientes que tienen un familiar o amigo que trabajen allí, ocurren negligencias médicas ocasionalmente, no hay una buena infraestructura, no todas las salas están bien equipadas, no se percibe un buen clima laboral entre los trabajadores, no se les brindan una buena atención a los pacientes que acuden, para sacar una cita el

proceso es muy lento para los pacientes, se postergan las citas sin previo aviso; o también esperas a que el doctor llegue dentro de un mes que vas ser atendido.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, ¿Barranca, 2023?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Liderazgo - Definición conceptual:

El liderazgo es un eslabón muy importante en una organización y es el rol de un individuo con un conjunto de cualidades que le permiten alcanzar el dominio en cualquier situación. Algunas personas se consideran "líderes natos" y tienen cualidades únicas que hacen que otros los sigan, puesto que estas personas influyen en la vida de los demás. (Agüera, 2004, p. 28).

Definición operacional: El liderazgo son las cualidades y habilidades que influyen en todos los miembros de una organización para motivarlos a desempeñarse eficientemente en su cargo y lograr los objetivos propuestos.

Clima organizacional - Definición conceptual:

Segredo (2013) La cultura organizacional es sumamente crucial para las organizaciones, lo que conlleva a la mejora continua del clima laboral en la gestión empresarial. Debido a ello, se considera pieza clave dentro de la organización, debido a que esta afecta positivamente mediante interacciones entre sus miembros que pueden crear la seguridad que conlleva a una relación sana empresa-colaborador. (p.385).

Definición operacional: El estudio del clima organizacional es fundamental y debe prevalecer y mantenerse de manera positiva dentro del campo organizacional con actitudes que demuestren una sana relación entre empresa – colaborador y conlleven al éxito de la organizacional no solo en productividad, también en satisfacción.

## Hipótesis

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

H<sub>0</sub>: No Existe relación significativa entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

## Objetivos

### Objetivo general

Describir la relación entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

### Objetivos específicos

- Demostrar el nivel del Liderazgo en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.
- Explicar el nivel del clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.
- Definir el nivel de relación entre los líderes transformacionales y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.
- Analizar el nivel de relación entre el liderazgo de rasgos y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.
- Precisar el nivel de relación entre el liderazgo de equipos y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

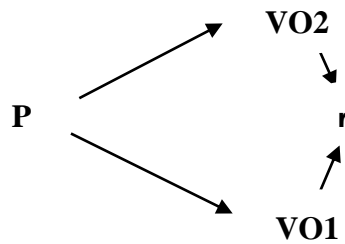
## 2. Metodología

Se ejecutó un estudio de tipo básico a razón que se realizó y sostuvo con bases teóricas y relacional porque relaciono dos conceptos y permitió medir similitudes o diferencias.

### Diseño de investigación

Según (Pineda, E. y E. Alvarado, 2008) El nivel fue correlacional, porque evaluó la relación de las variables y en base de un estadígrafo se realizó esta medición

para conocer si se asociaban o no para conocer si ambas variables se estaban percibiendo con la misma intensidad en el Policlínico.



Dónde:

- ❖ P: Población
- ❖ VO<sub>1</sub>: Observación de la variable 1 (Liderazgo)
- ❖ VO<sub>2</sub>: Observación de la variable 2 (Clima organizacional)
- ❖ r: Índice de correlación entre VO<sub>1</sub>. y VO<sub>2</sub>.

#### Población – Muestra

Estuvo conformada por colaboradores que acudieron a laborar al policlínico Pedro Reyes Barboza, Es Salud, Barranca, 2023. Dicha población cubrió una cantidad promedio de 108 colaboradores.

#### Muestra

La muestra se basó en el censo por lo mismo incluyó a todos los sectores de la población al 100%: 108 colaboradores.

#### Técnicas e instrumentos de investigación

Se llevó a cabo una encuesta de preguntas escritas con el propósito de obtener o recopilar información para lograr los objetivos.

Según López-Roldán y Fachelli (2015), se utilizó mayormente en estudios sociales, y actualmente también tiene utilidad en el ámbito de la investigación científica. El instrumento que se usó con esta técnica es el cuestionario o test que está sujeto a *confiabilidad estadística y a validez*.

La encuesta se realizó basada en un instrumento compuesto por una serie de interrogantes organizadas que se utilizaron para llevar a cabo la encuesta a los colaboradores del policlínico, para recopilar información necesaria y nos permitió obtener los datos de los encuestados para procesarlo analizarlo y mostrar los resultados

#### Validez y confiabilidad

Validez: La validez se midió con base en el juicio de 3 investigadores expertos que estaban familiarizados con el concepto en estudio, y la confiabilidad fue determinada por el alfa de Cronbach, quienes aseguraron que la herramienta fue consistente y efectiva cuando se usó entre estudios.

Tabla 1. Validación de la encuesta según expertos

Expertos	Porcentaje %
Pedro Javier Yovera Rodriguez	0.9 %
Francisco Javier Cristobal Gaitán	0.9 %
Ider Walter Alor Bellón	0.88 %
Promedio	0.89%

Fuente: Elaboración Propia a partir de opinión de expertos.

Se obtuvo un valor de 0.89%, determinándose que el instrumento tiene una validez muy buena. Los resultados se muestran en la tabla 2:

Tabla 2. Valores de los niveles validez

Valores	Niveles de validez
De 0,00 – 0,49	Validez nula
De 0,50 – 0,59	Validez muy baja
De 0,60 – 0,69	Validez baja
De 0,70 – 0,79	Validez aceptable
De 0,80 – 0,89	Validez buena
De 0,90 – 1,00	Validez muy buena

Fuente: Instrumento de opinión de expertos

## Confiabilidad

Se realizó a través del alfa de Crombach, cuya fórmula se utiliza para determinar el valor. Su rango de valores es de 0 a 1.

Tabla 3. Niveles de confiabilidad

Niveles de confiabilidad	
Valores	Niveles de confiabilidad
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014), elaboración propia.

Tabla 4. Confiabilidad de la variable liderazgo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,910	,910	18

Fuente: Elaboración Propia de acuerdo con la base de datos de confiabilidad SPSS.

El resultado de la confiabilidad del liderazgo de 18 ítems dio valor de ,910, lo que indica que existe una alta confiabilidad y, por lo tanto, puede ejecutarse en este estudio.

Tabla 5. Confiabilidad de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,905	18

Fuente: Elaboración Propia de acuerdo con base de datos de confiabilidad SPSS.

El resultado de la confiabilidad del clima organizacional de 18 ítems dio valor de ,905, lo que indica que existe una alta confiabilidad y, por lo tanto, puede ejecutarse en este estudio.

### Procesamiento y análisis de la información

- Aplicación de los instrumentos de recolección de datos
- Procesamiento de datos
- Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos.
- Elaboración del análisis y discusión

Aplicación del cuestionario con la ayuda del cuestionario. Es posible recopilar los datos necesarios si las preguntas confirman la validez del problema, la hipótesis y los objetivos.

El software utilizado es el paquete de software estático de SPSS V.26. Se analizan y mapean utilizando tablas estadísticas y luego se analizan e interpretan en consecuencia. Las cifras acumuladas y clasificadas son seguidas de un examen y en comparación desde un punto de vista educativo.

Para llevar a cabo el análisis de toda la información proporcionada se emplearon implementos estadísticos: tablas, y basado a estos resultados se pudo llevar a cabo todo el análisis detallado.

### 3. Resultados

Tabla 6. Nivel del liderazgo

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	35 – 56	33	30,6%
	Nivel medio	57 – 69	46	42,6%
	Nivel alto	70 – 89	29	26,9%
	Total		108	100,0%

Fuente: SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

#### Interpretación:

En la tabla 6 se refleja que el 42,6% de los colaboradores del Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, propician que el liderazgo se distingue en un nivel medio, el 30,6% lo distinguen en un nivel bajo y el 26.9% lo distinguen en un nivel alto. Decretándose que el liderazgo del Policlínico para los colaboradores se aprecia en un nivel medio.

Tabla 7. Nivel de las dimensiones del liderazgo

Niveles	Lideres transformacionales		Liderazgo de rasgos		Liderazgo de equipos	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	38	35,2%	34	31,5%	33	30,6%
Medio	43	39,8%	50	46,3%	52	48,1%
Alto	27	25,0%	24	22,2%	23	21,3%
Total	108	100%	108	100%	108	100%

Fuente: SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación:

En la tabla 7 se refleja que las tres dimensiones de la variable liderazgo del Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud: Lideres transformacionales, Liderazgo de rasgos y liderazgo de equipos sobresalen en un nivel medio de acuerdo con la distinción de los colaboradores al 39,8%, 46,3% y 48,1% respectivamente. Decretándose que las dimensiones del liderazgo se perciben en un nivel medio.

Tabla 8. Nivel del clima organizacional

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	35-63	44	40,7%
	Nivel medio	64-70	33	30,6%
	Nivel alto	71-89	31	28,7%
	Total		108	100,0%

Fuente SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

#### Interpretación:

En la tabla 8 se refleja que el 40,7% de los docentes distinguen que el nivel del clima organizacional es de un nivel bajo, el 30,6% distinguen un nivel medio, y el 28,7% lo distinguen en un nivel alto. Decretándose que el clima organizacional para los colaboradores Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud se percibe en un nivel bajo.

Tabla 9. Nivel de las dimensiones del clima organizacional

Niveles	Comunicación		Motivación		Trabajo en equipo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	40	37,0%	43	39,8%	33	30,6%
Medio	39	36,1%	35	32,4%	46	42,6%
Alto	29	26,9%	30	27,8%	29	26,9%
Total	108	100%	108	100%	108	100%

Fuente: SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

#### Interpretación:

En la tabla 9 se refleja que las dimensiones de la variable clima organizacional del Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud es de nivel medio revelando un nivel distintivo, es así, que la dimensión: trabajo en equipo resalta en un nivel medio según distinción de los colaboradores al 42,6%. Por otro lado, las dimensiones: Comunicación y motivación no presentan el mismo nivel, puesto que, es de nivel bajo, de acuerdo con apreciación del 36,1% y 39,8% respectivamente. Decretándose que las dimensiones del clima organizacional son de un nivel bajo.

## Caracterización de las variables

Tabla 10. Caracterización del liderazgo

Factores/variables		Liderazgo						Total	
		Bajo		Medio		Alto		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
Sexo	Masculino	20	38,5	23	44,2	9	17,3	52	100,0
	Femenino	13	24,1	22	40,7	19	35,2	54	100,0
Edad	De 20 a 30 años	13	50,0	9	34,6	4	15,4	26	100,0
	De 31 a 40 años	9	36,0	7	28,0	9	36,0	25	100,0
	De 41 a 50 años	7	20,0	21	60,0	7	20,0	35	100,0
	De 51 a 60 años	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100,0
	De 61 a 65 años	3	25,0	5	41,7	4	33,3	12	100,0
Grado académico	Superior técnica sin título	0	0,0	2	66,7	1	33,3	3	100,0
	Superior técnica con título	1	50,0	0	00,0	1	50,0	2	100,0
	Superior Universitario con título	4	33,3	7	58,3	1	8,3	12	100,0
	Grado Maestría	14	30,4	17	37,0	15	32,6	46	100,0
	Grado Doctorado	14	31,1	20	44,4	11	24,4	45	100,0
Antigüedad laboral	De 0 a 3 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	de 4 a 8 años	11	68,8	3	18,8	2	12,5	16	100,0
	de 9 a 13 años	10	24,4	20	48,8	11	26,8	41	100,0
	De 14 a 18 años	5	17,9	16	57,1	7	25,0	28	100,0
	De 19 años a mas	7	30,4	7	30,4	9	39,1	23	100,0
TOTAL		108	100,0	100,0	100,00	108	100,0		

Fuente: Matriz de datos del liderazgo en el Policlínico Pedro Reyes Barboza

### Interpretación:

En la tabla 10, se refleja que el 44,2%, específicamente, aquellos que pertenecen al sexo masculino, distinguen que el liderazgo propicio en un nivel medio y el sexo femenino con un 40,7%, distinguen al clima organizacional en un nivel medio. En cuanto a la edad, es relevante entre 41 a 50 años con una percepción de nivel medio con un 60,0%. De acuerdo con el grado académico, la mayor parte de los colaboradores al 58,3% son titulados y distinguen que el liderazgo tiene un nivel medio. Se decreta también que, en cuanto a la antigüedad laboral, el 68,8%

corresponden entre 4 a 8 años de antigüedad laboral percibiéndolo en un nivel bajo y no hay ningún colaborador que tenga como antigüedad entre 0 a 3 años.

Tabla 11. Caracterización del clima organizacional

Factores/variables		Clima organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
Sexo	Masculino	23	44,2	19	36,5	10	19,2	52	100,0
	Femenino	21	38,9	13	24,1	20	37,0	54	100,0
Edad	De 20 a 30 años	13	50,0	6	23,1	7	26,9	26	100,0
	De 31 a 40 años	12	48,0	6	24,0	7	28,0	25	100,0
	De 41 a 50 años	14	40,0	13	37,1	8	22,9	35	100,0
	De 51 a 60 años	1	10,0	4	40,0	5	50,0	10	100,0
	De 61 a 65 años	4	33,3	4	33,3	4	33,3	12	100,0
Grado académico	Superior técnica sin título	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
	Superior técnica con título	9	75,0	2	16,7	1	8,3	12	100,0
	Superior Universitario con título	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
	Grado Maestría	16	37,8	18	40,0	10	22,2	45	100,0
	Grado Doctorado	17	37,8	18	40,0	10	22,2	45	100,0
Antigüedad laboral	De 0 a 3 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	de 4 a 8 años	9	56,3	2	12,5	5	31,3	16	100,0
	de 9 a 13 años	16	39,9	15	36,6	10	24,4	41	100,0
	De 14 a 18 años	11	39,3	10	35,7	7	25,0	28	100,0
	De 19 años a mas	8	34,8	6	26,1	9	39,1	23	100,0
TOTAL		108	100,0	33	100,0	31	100,00	108	100,0

Fuente: Matriz de datos del clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza

Interpretación:

En la tabla 11 se refleja que el 36,5%, respecto a los que pertenecen al sexo masculino, distinguen que el clima organizacional propicia en un nivel medio y el sexo femenino con un 37,0%, distinguen al clima organizacional en un nivel alto. Respecto a la edad, es relevante entre 51 a 60 años con una distinción de nivel alto con un 50,0%. De acuerdo con el grado académico, los colaboradores al 50,0% son con estudios superiores universitarios titulados y distinguen al clima organizacional en un nivel alto. Se decreta también que, en cuanto a la antigüedad laboral, el 56,3%

corresponden entre 4 a 8 años de antigüedad laboral percibiéndolo en un nivel bajo y no hay ningún colaborador que tenga como antigüedad entre 0 a3 años.

## Prueba de Normalidad

Tabla 12. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Kolgomorov Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo	0.214	108	0.000
Liderazgo transformacional	0.229	108	0.000
Liderazgo de rasgos	0.236	108	0.000
Liderazgo de equipos	0.246	108	0.000
Clima organizacional	0.263	108	0.000
Comunicación	0.241	108	0.000
Motivación	0.257	108	0.000
Trabajo en equipo	0.214	108	0.000

Fuente SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

## Interpretación

En la tabla 12. se refleja que la prueba de normalidad, para pruebas mayores a 50 ( $n > 50$ ), donde se aprecia que los niveles de significancia para las variables liderazgo y clima organizacional son menores al 5% ( $p < 0.05$ ) = (0.000), acreditándose que los datos no se distribuyen de manera normal, por lo que al correlacionar ambas variables con sus dimensiones es conciso emplear la prueba no paramétrica (Rho Spearman), para establecer la correlación entre ambas variables.

## Contrastación de la hipótesis

### Hipótesis 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el líderes transformacionales y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el líderes transformacionales y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Tabla 13. Correlación de líderes transformacionales y su relación con el clima organizacional

Correlaciones				
			Líderes transformacionales	Clima organizacional
Rho de Spearman	Líderes transformacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Fuente: SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

### Interpretación

En la tabla 13 se manifiesta que el Coeficiente de Rho Spearman = 0,671 (comprobándose una correlación positiva media) con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que nos conduce a interpretar que la dimensión líderes transformacionales se relaciona significativamente con la variable clima organizacional, indicando que los líderes transformacionales aportan un mejor clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Tabla 14. Grado de relación según coeficiente de correlación

Grado de relación según coeficiente de correlación	
Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,7 a -0,89	Correlación negativa considerable
-0,4 a -0,69	Correlación negativa media
-0,2 a -0,39	Correlación negativa débil
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy débil
0,2 a 0,39	Correlación positiva débil
0,4 a 0,69	Correlación positiva media
0,7 a 0,89	Correlación positiva considerable
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014)

## Hipótesis 2

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo de rasgos y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo de rasgos y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Tabla 15. Correlación del liderazgo de rasgos con el clima organizacional

Correlaciones			
		Liderazgo de rasgos	Clima organizacional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Liderazgo de rasgos	Sig. (bilateral)	,615**
		N	108
		Coefficiente de correlación	,615**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	1,000
		N	108

Fuente: SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación:

En la tabla 15 se refleja que el Coeficiente de Rho Spearman = 0,615 (comprobándose una correlación positiva media) con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que nos conduce a interpretar que la dimensión liderazgo de rasgos se relaciona significativamente con la variable clima organizacional, indicando que los líderes de rasgos también aportan a que el clima organizacional se perciba en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

### Hipótesis 3

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo de equipos y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo de equipos y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Tabla 16. Correlación del liderazgo de equipos con el clima organizacional

Correlaciones			
		Liderazgo de equipos	Clima organizacional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Liderazgo de equipos	Sig. (bilateral)	,623**
		N	108
		Coefficiente de correlación	,623**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	1,000
		N	108

Fuente: SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación:

En la tabla 16, se manifiesta que el Coeficiente de Rho Spearman = 0,623 (comprobandose una correlación positiva media) con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que nos conduce a interpretar que la dimensión lideres de equipos se relaciona significativamente con la variable clima organizacional, indicando que los lideres de equipos son relevantes para determinar un buen clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Tabla 17. Correlación del liderazgo con el clima organizacional

		Correlaciones		
		Liderazgo	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Fuente: SPSS de la variable de estudio, Barranca, 2023.

Interpretación:

En la tabla 17, se refleja que el Coeficiente de Rho Spearman = 0,805 (comprobandose una correlación positiva considerable) con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que nos conduce a interpretar que el liderazgo se relaciona significativamente con la variable clima organizacional, declarándose que el liderazgo

conlleva a establecer un mejor clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

#### 4. Análisis y discusión

Objetivo específico 1: Demostrar el nivel del Liderazgo en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023

En cuanto al análisis del liderazgo nos indica según la Tabla 6, que se propicia en nivel medio referente a la apreciación del 42,6% de los colaboradores, encajando con sus dimensiones que muestran un nivel medio, estas son: Líderes transformacionales, Liderazgo de rasgos y liderazgo de equipos con valores de 39,8%, 46,3% y 48,1% respectivamente. Estos resultados coinciden con Rojas y Zambrano (2023) estos autores mencionaron en su conclusión que, parece haber una relación positiva porque el liderazgo se ha demostrado ineficaz en su desempeño. Además, establece que los líderes deben continuar monitoreando la misión, apoyando su ejecución y manteniendo una comunicación adecuada y continua sobre actividades futuras. Por último, se menciona a Agüera (2004), Es un eslabón muy importante en una organización y es el rol de un individuo con un conjunto de cualidades que le permiten alcanzar el dominio en cualquier situación. Algunas personas se consideran "líderes natos" y tienen cualidades únicas que hacen que otros los sigan, puesto que estas personas influyen en la vida de los demás.

Igualmente, respecto a la caracterización del liderazgo en base a la tabla 10, se obtuvo como resultado en base al sexo, los colaboradores que pertenecen al sexo masculino, perciben que el liderazgo tiene un nivel medio de 44,2%, y el sexo femenino con un 38,5% lo perciben en nivel medio y en cuanto a la edad, predomina entre 41 a 50 años con una percepción de nivel medio, concordando con Cavero (2023) quien nos aporta que existe una relación significativa entre el liderazgo y clima laboral, y argumenta que la situación laboral no está relacionada con los estilos de liderazgo porque estos estilos de liderazgo se priorizan en función a la situación laboral en lugar de la gestión del propio liderazgo.

Objetivo específico 2: Explicar el nivel del clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023

Respecto al análisis del clima organizacional, la tabla 8, enfatiza que los colaboradores lo aprecian en un nivel alto al 39,6%, este resultado se asemeja con su dimensión con mayor puntuación en nivel medio: trabajo en equipo, con un valor de 42,6%, por otro lado, sus otras dimensiones: Comunicación y motivación, los colaboradores lo perciben con un nivel bajo con un 36,1% y 39,8% respectivamente, siendo estos valores menos predominantes. Estos resultados son alineados con Alcarraz (2023), quien nos pone como evidencia que, cuando la dirección del liderazgo se encuentra en la cima y decide mejorar, el clima organizacional dicta el mismo comportamiento con resultados beneficiosos y positivos dentro de la organización. Así mismo, Mero (2023) sostiene referente a sus resultados que se reflejan porcentajes que no todos los colaboradores están de acuerdo con la existencia de un buen clima, mediante el intercambio, la fuerza laboral, liderazgo y trabajo en conjunto entre los miembros y también se pudo determinar que existe una relación en el clima organizacional de cada miembro del equipo. Por otra parte, el autor Segredo (2013) sostiene que la cultura organizacional es sumamente crucial para las organizaciones, lo que conlleva a la mejora continua del clima laboral en la gestión empresarial. Debido a ello, se considera pieza clave dentro de la organización, debido a que esta afecta positivamente mediante interacciones entre sus miembros que pueden crear la seguridad que conlleva a una relación sana empresa-colaborador. (p. 385).

Así mismo, respecto a la caracterización del clima organizacional, en base a la tabla 11, se obtuvo como resultado que el 44,2% respecto al sexo masculino perciben el clima organizacional en nivel bajo, y el sexo femenino con un 38,9%, también lo perciben en nivel bajo y el 50% de colaboradores cuentan con estudios superiores técnicos titulados y distinguen el clima organizacional en un nivel alto. En acuerdo con Chambi (2023), quien arroja en sus resultados hallados según los valores expuestos que el 43% de docentes perciben el liderazgo como bueno y el 40% de docentes al clima organizacional como bueno. Así mismo, arroja un coeficiente de Spearman de 0,952. De esta manera, llega a la conclusión que entre el liderazgo y clima organizacional

existe una relación significativa. Esta conclusión lleva a sentenciar que mientras el liderazgo se muestre con mayor relevancia dentro del policlínico, el clima organizacional será mejor percibido para sus miembros del equipo.

Objetivo específico 3: Definir el nivel de relación entre los líderes transformacionales y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

En la tabla 13, se analiza que coeficiente de correlación de Spearman es = 0.671, enfatizando una correlación positiva media, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), confirmándose que la dimensión líderes transformacionales se relacionan significativamente con el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023. Dicho análisis es corroborado por Gonzales y Iparraguirre (2020) quien tuvo una correlación con un valor de 0,99, demostrando una relación directa entre sus variables. En su conclusión aporta que esta relación directa se debe a que la dirección gestiona niveles óptimos de gestión transformacional y, por tanto, es responsable de atraer miembros comerciales e idóneos a su organización. En esa línea, Robbins y Judge (2009) menciona que los líderes transformacionales se preocupan por su manera de visionar y dirigir los valores en una organización, su carisma inspira y motiva a sus seguidores guiando y dirigiendo toda una organización. Tienen ese don innato de tratar a sus seguidores de manera peculiar, individual y personal manifestándoles seguridad y esperanza de lograr algo mejor

Objetivo específico 4: Analizar el nivel de relación entre el liderazgo de rasgos y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

En la tabla 15, se analiza que coeficiente de correlación de Spearman es = 0.615, enfatizándose una correlación positiva media, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), afirmándose que la dimensión liderazgo de rasgos se relaciona significativamente con el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023. Dicho análisis concuerda con la autora Galindo (2021) quien en sus resultados la autora

reporta su coeficiente de Spearman igual a 0.517, permitiendo concluir con este resultado que existe una correlación significativa entre las variables liderazgo y el clima organizacional de nivel positivo considerable. Así lo afirma la teoría de Lussier y Achua (2011) quien menciona que, estos líderes se identifican por sus características físicas, demográficas, de personalidad, confianza, agresividad, inteligencia, orientación a las tareas y sociales, así como por la excelencia y eficacia del liderazgo. Los líderes exitosos tienen intereses y habilidades diferentes en cuanto a los demás líderes.

Objetivo 5: Precisar el nivel de relación entre el liderazgo de equipos y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

En la tabla 16, se analiza que coeficiente de correlación de Spearman es = 0.623, afirmándose una correlación positiva media, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), comprobándose que la dimensión liderazgo en equipos se relaciona significativamente con el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023. Concordando con Alarcón (2023), quien aporta que, cuanto más importantes sean los resultados de la gestión en el centro de operaciones de la organización, mejor transmitirán seguridad laboral, responsabilidad y la percepción del clima organizacional por parte de los socios y miembros organizacionales. Esta afirmación lo asevera la teoría de Miranda y Mejía (2003), quien deduce que en general, los líderes ayudan al equipo a comprender su dirección, comprometer a que el equipo tenga los conocimientos necesarios, comunicarse adecuadamente con la gerencia y desarrollar sinergias. Los altos mandos tienen que tomar decisiones, por lo que necesitan credibilidad organizacional, experiencia relevante e información y recursos disponibles.

Objetivo general: Describir la relación entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

En la tabla 17, se analiza que el coeficiente de correlación de Spearman es = 0.805, lo que nos demuestra una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), comprobándose que el liderazgo se

relaciona significativamente con el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023. Concordando con la investigación de León y Vargas Arbayza (2020), estos autores afirmaron en sus resultados un coeficiente de Spearman de 0.895, concluyendo que, entre el liderazgo y el clima organizacional, existe una correlación significativa positiva considerable. Finalmente, el autor Leiva (2023), quien muestra en sus resultados arrojados que el coeficiente de Pearson es 0.888, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de manera positiva muy alta y enfatizando que, cuanto mayor es el liderazgo, mejor es el clima laboral.

## 5. Conclusiones

Se concluye que el nivel del liderazgo que se aprecia es de un nivel medio, simbolizado por el 42,6% de los colaboradores, determinándose una percepción media en las tres dimensiones de la variable: Líderes transformacionales, Liderazgo de rasgos y liderazgo de equipos con valores de (39,8%, 46,3% y 48,1% respectivamente), Además, dentro de ese nivel medio, más de la mitad de los colaboradores son del sexo masculino (44,2%) y están en una edad relevante entre 41 a 50 años, encontrándose con grado académico superior universitario con título el 58,3% en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Se concluye que el nivel del clima organizacional que se aprecia es de un nivel alto, simbolizado por un 39,6% de los colaboradores, enfatizando un comportamiento de apreciación medio en una de sus dimensiones de la variable: trabajo en equipo, con un valor del 42,6%, por otro lado, las dimensiones comunicación y motivación presentan un nivel bajo. En consecuencia, de su proceso de baremación se reporta que el clima organizacional la perciben en magnitud media el sexo masculino en 36,5%, y el sexo femenino con un 37,0% en nivel alto, y el 50% de los colaboradores que perciben el nivel alto cuentan con estudios superiores universitarios titulados en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Se concluye que los líderes transformacionales y el clima organizacional tienen una correlación de Spearman de 0.671, evidenciándonos que existe una correlación significativa positiva media entre ambas en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Se concluye que los líderes de rasgos y el clima organizacional tienen una correlación de Spearman de 0.615, evidenciándonos que existe una correlación significativa positiva media entre ambas en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Se concluye que los líderes de equipos y el clima organizacional tienen una correlación de Spearman de 0.623, evidenciándonos que existe una correlación

significativa positiva media entre ambas en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Se concluye que el liderazgo y el clima organizacional tienen una correlación de Spearman de 0.805, evidenciándonos que existe una correlación significativa positiva media entre ambas variables en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

## 6. Recomendaciones

Se recomienda al Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud seguir fortaleciendo sus dimensiones, especialmente la dimensión líderes transformacionales con el objetivo de que los colaboradores la perciban en nivel más altos, desarrollando actividades en conjunto donde se priorice ampliar las habilidades personales a través de capacitaciones constantes y altamente personalizadas brindando ese tiempo necesario para consolidar los aprendizajes, accionando inspirados y motivados en realizarlas con el fin de contribuir al equipo para hacer de sus acciones las más eficaces y medir ese impacto organizacional.

Se recomienda al Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud enfocarse en la dimensión comunicación que presenta una percepción baja y se puede potenciar mediante la gestión de habilidades interpersonales como la empatía y la inteligencia emocional movilizando al equipo a través del desarrollo de estrategias como herramientas visuales que activen y estimulen a realizar preguntas, comentarios y/o sugerencias en tiempo real, recibir comentarios manteniendo una actitud abierta y amable, y lo más importante reconocer aquellos logros y seguir estimulando sus ganancias y relaciones creadas durante la actividad.

Se recomienda al Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud que si bien es cierto tienen una relación significativa positiva media entre su dimensión líderes transformacionales y variable clima organizacional, debe priorizarla y seguir cultivando relaciones de confianza con través de un clima de transparencia, honestidad y compromiso, a su vez motivarlos asignándoles tareas y responsabilidades de manera adecuada, teniendo en cuenta las fortalezas de cada miembro de acuerdo a las metas u objetivos periódicos, manteniendo ese contacto directo y reconocer cada uno de sus esfuerzos.

Se recomienda al Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud que siga propiciando la dimensión líderes de rasgos con el fin de permitir generar nuevas oportunidades, fomentando líderes con una mente amplia y madura y sobre todo íntegros y éticos. Asumirles responsabilidad, considerar estilos de coaching que centre ayuda para

los miembros del equipo para resaltar la mejor versión de si mismos e impulse el progreso a través de la innovación.

Se recomienda al Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud que fortalezca la dimensión liderazgo de equipos generando un ambiente de confianza y respeto. A su vez, realizar reuniones periódicas para establecer metas medibles que incluyan fechas específicas, para conocer el avance de los objetivos, conocer situaciones que pueden presentarse como obstáculos y en equipo trabajen con creatividad y compromiso para el logro de las funciones y lo más importante realizar un reconocimiento al trabajo bien hecho; esto ayudará a que el equipo sea más eficiente.

Se recomienda al Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud que continúe promoviendo la relación entre el liderazgo y el clima organizacional porque ambas son fundamentales para la organización: Liderazgo, como el eslabón que conduce a integrar a los colaboradores fomentando un entorno colaborativo con el fin de aumentar la productividad y obtener rendimientos más efectivos, lo que conduce a que el clima organizacional del policlínico cuente con el talento adecuado, el ambiente positivo, una retroalimentación continua, fomentando una comunicación asertiva y se perciba el reconocimiento en el logro de los objetivos.

## 7. Referencias bibliográficas

Alarcón, A. (2023). “*Liderazgo y clima organizacional en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico de un hospital, Lambayeque, 2022*”. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114416/Alarcón\\_SMAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114416/Alarcón_SMAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alcarraz, R. (2023). “*Liderazgo y clima organizacional en una academia preuniversitaria, distrito de Ayacucho, 2022*”. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107042/Alcarraz\\_PRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107042/Alcarraz_PRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bazan, M. (2023). “*Estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo*”. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108138/Bazan\\_C3a1n\\_CMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108138/Bazan_C3a1n_CMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cáceres, P. (2021). “*Relación del liderazgo transformacional en el clima organizacional de la empresa radial onda popular, Cajamarca 2021*”. Recuperado de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29524/Erson%20Donisio%20Galindo%20Perez\\_PDF\\_total.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29524/Erson%20Donisio%20Galindo%20Perez_PDF_total.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Campos, L. (2018). “*Liderazgo gerencial y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Carsa Barranca, 2016*”. Recuperado de [http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11637/Tesis\\_61714.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11637/Tesis_61714.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cavero, M. (2023). “*Estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe, 2019*”. Recuperado de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10763/Cavero%20Toscanelli%20Milena%20Jazmine.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

Chambi, V. (2023). “*Liderazgo pedagógico y clima organizacional de las instituciones educativas de la red de CPOLTS – Pichari*”. Recuperado de [http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5662/1/TM%20ED42\\_Cha.pdf](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5662/1/TM%20ED42_Cha.pdf)

Cornejo, L. (2021). “*El liderazgo y la mejora del clima organizacional con referencia a la tienda Paris plaza norte, lima 2020*”. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30032/Cornejo%20Polo%2c%20Lucero%20Reggina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, L. y Iparraguirre, D. (2020). “*Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. el porvenir – 2019*”. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27140/Gonzalez%20Cueva%2c%20Lina%20Gabriela%20-%20Iparraguirre%20Santa%20Mar%2c%20Deysi%20Milena.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Lazaro, M. (2018). “*El Liderazgo y la comunicación organizacional en la empresa Curacao, Distrito Barranca – 2017*”. Recuperado de [http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13595/Tesis\\_62340.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13595/Tesis_62340.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Leiva, J. (2023). “*Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo, 2019*”. Recuperado de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/760/Leiva%20-%20Tesis%20Oficial%20OK.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- León, S., Vargas, L. (2020). “*Estilo de liderazgo y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de urbano express Perú s.a., Trujillo, 2019*”. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26561/Leon%20Leon%2c%20Silvia%20Janet-Vargas%20Palomino%2c%20Lucy%20Ivonne.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- López, M. (2023). “*Estilo de liderazgo y clima organizacional de los directivos y docentes de la Institución Educativa Inicial N° 11526, San Juan de Lurigancho, Lima – 2019*”. Recuperado de [http://45.177.23.200/bitstream/undac/3459/1/T026\\_10067392\\_M.pdf](http://45.177.23.200/bitstream/undac/3459/1/T026_10067392_M.pdf)
- Merino, E. (2023). “*Estilos de liderazgo y clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022*”. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114288/Merino\\_DEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114288/Merino_DEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mero, S. (2023). “*El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del municipio de la ciudad de manta*”. Recuperado de <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/4481/1/ULEAM-ADM-0140.pdf>
- Narváez, R. (2018). “*Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” Lima, 2018*”. Recuperado de [http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14782/Tesis\\_64382.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14782/Tesis_64382.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, M. (2022). “*Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa del sector minero artesanal en el distrito de Parcoy, Pataz – la libertad, periodo 2021*”. Recuperado de

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33218/Pe%  
c3%bla%20Aranda%20Mirta%20Rosmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33218/Pe%c3%bla%20Aranda%20Mirta%20Rosmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas, M., y Zambrano, S. (2023). “*Sistematización de la experiencia: incidencia del liderazgo en el clima laboral de la asociación coordinadora del voluntariado de Guayas (acorvol) de mayo a noviembre del 2022*”. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24769/1/UPS-GT004298.pdf>

Vigo, R. (2023). “*Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022*”. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106681/Vigo\\_YRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106681/Vigo_YRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ulloa, L. (2020). “*Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Prestadoras de Servicios Barranca. S.A, 2020*”. Recuperado de [http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18860/Tesis\\_65809.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18860/Tesis_65809.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 8. Anexos

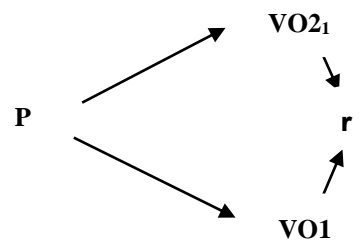
### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Liderazgo	<p>Aguera (2004) Es un eslabón muy importante en una organización y es el rol de un individuo con un conjunto de cualidades que le permiten alcanzar el dominio en cualquier situación. Algunas personas se consideran "líderes natos" y tienen cualidades únicas que hacen que otros los sigan, puesto que estas personas influyen en la vida de los demás...</p>	<p>El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o de las directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.</p>	<p>Líderes transformacionales</p> <hr/> <p>Liderazgos de rasgos</p> <hr/> <p>Liderazgos de equipos</p>	<p>Carismáticos</p> <p>Inspiración</p> <p>Motivación intelectual</p> <hr/> <p>Inteligencia</p> <p>Madurez</p> <p>Integridad</p> <hr/> <p>Las metas de equipo</p> <p>coach</p> <p>Liderazgo con empowerment</p>	<p>1, 2,</p> <p>3, 4,</p> <p>5, 6,</p> <hr/> <p>7, 8</p> <p>9, 10</p> <p>11, 12</p> <hr/> <p>13, 14</p> <p>15, 16</p> <p>17, 18</p>	<p>Escala de renzis likert</p> <p>1 = Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3= Algunas veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Clima organizacional	Segredo (2013) La cultura organizacional es un tema muy importante para las organizaciones que lideran la mejora continua del clima laboral en la dirección de la gestión. Por ello, se considera un factor importante en el desarrollo de una organización, y su minuciosa investigación, diagnóstico y mejora repercuten directamente en el llamado ethos de la organización. (p.385).	El estudio del clima organizacional resulta fundamental para cualquier empresa, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales.  Cuando es positivo, genera beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, mientras que cuando es negativo conduce a pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización incluso a la quiebra.	La comunicación	Comunicación ascendente	19, 20	Escala de renzis likert  1 = Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Comunicación descendente	21, 22,	
				Comunicación lateral	23. 24.	
			La motivación	Metas	25, 26,	
				Objetivos	27, 28	
				Incentivos	29, 30	
Trabajo en equipo	Compartir información	31, 32				
	Toma de decisiones	33, 34				
	Sinergia positiva	35, 36				

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023?</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Objetivo general:                      Describir la relación entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.                      Objetivos específicos:                      O.E.1.                      Demostrar el nivel del Liderazgo en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023                      O.E.2.                      Explicar el nivel del clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.</p>	<p>Hipótesis General:                      Existe relación significativa entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.                      Sub-Hipótesis Específicas:                      H.E.1. Existe relación significativa entre el liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.</p>	<p>Tipo de investigación:                      Esta investigación es de tipo básica debido a que se analizará el fenómeno en contexto real sin manipular variables y relacional porque relacionará dos teorías y permitirá medir similitudes o diferencias.                      Diseño de investigación:                      El nivel de la investigación será correlacional, porque se va a medir el grado de relación de las variables: liderazgo y clima organizacional y a través de un estadígrafo se medirá la relación si se asocian o no para conocer si ambas variables se están percibiendo con la misma intensidad en el policlínico.                      Población y muestra:</p>
	<p>Clima organizacional</p>	<p>O.E.3.                      Definir el nivel de relación entre los líderes transformacionales y el clima organizacional en el</p>	<p>H.E.2. No existe relación significativa entre el liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes</p>	

		<p>Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.</p> <p>O.E.4. Analizar el nivel de relación entre el liderazgo de rasgos y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.</p> <p>O.E.5. Precisar el nivel de relación entre el liderazgo de equipos y el clima organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.</p>	<p>Barboza EsSalud, Barranca, 2023.</p>	<p>La población estará conformada por colaboradores que acuden a laborar al policlínico Pedro Reyes Barboza, Es Salud, Barranca, 2023. Dicha población cubre una cantidad promedio de 108 colaboradores.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR     P --&gt; VO1     P --&gt; VO2     VO1 --&gt; r     VO2 --&gt; r </pre> </div> <p>Dónde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ P: Población</li> <li>❖ VO1: Observación de la variable 1 (Liderazgo)</li> <li>❖ VO2: Observación de la variable 2 (Clima organizacional)</li> <li>❖ r: Correlación entre V.1. y V.2.</li> </ul> <p>La muestra será censal por lo que todos los elementos de la población formarán parte de la muestra: 108 colaboradores.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta: Es una técnica que se empleará con las preguntas en forma escrita a una muestra poblacional en la Institución, con la finalidad de obtener o recopilar informaciones referentes al objeto de investigación.</p>
--	--	--	---	---



Anexo 3: Instrumento de recolección de datos, incluyendo validez y confiabilidad según corresponda.

Anexo 3.1. Liderazgo

Finalidad: El propósito de este cuestionario es describir la relación entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta, que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna respuesta en blanco. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en Tu experiencia como cliente, por lo tanto, no hay respuestas correctas e incorrectas.

La escala es la siguiente:

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5	4	3	2	1

<b>Variable de estudio 1. Liderazgo</b>						
<b>Dimensión 1. Líderes transformacionales</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	¿El Gerente de trabajo tiene la facilidad de mejorar el estado de ánimo de su personal?					
2	¿El Gerente de trabajo es una persona que siempre está entusiasmada para empezar a trabajar?					
3	¿El Gerente les inspira a mejorar constantemente en su trabajo?					
4	¿El Gerente es una persona visionaria que inspira a cambiar su forma de pensar y mejorar en su desempeño laboral?					
5	¿El Gerente los motiva a capacitarse para mejorar sus habilidades y destrezas?					
6	¿Estimula a romper sus paradigmas tradicionales de resolver los problemas, de forma más creativa y práctica?					
<b>Dimensión 2. Liderazgos de rasgos</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7	¿El Gerente se caracteriza por la inteligencia que tiene para resolver los problemas que pudiera suceder?					
8	¿El Gerente tiene la habilidad de analizar y procesar información siempre guardando la calma?					
9	¿El Gerente es una persona madura que siempre mantiene la compostura ante algún inconveniente en el trabajo?					

10	¿Consideran que el Gerente es una persona madura que se le pueda pedir un consejo sobre el trabajo?					
11	¿Consideran que el gerente es persona íntegra?					
12	¿Consideran que el gerente es leal?					
<b>Dimension 3. Liderazgo de equipos</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	¿Les ponen metas por equipos de trabajo?					
14	¿El Gerente elige a los miembros que sean compatibles para alcanzar las metas de equipo?					
15	¿El Gerente se compromete a guiarlos en sus funciones de trabajo?					
16	¿El Gerente los dirige para potenciar sus habilidades con las que ya cuentan?					
17	¿Les dan la libertad de poder tomar sus propias decisiones?					
18	¿Le da la facultad al equipo de poder tomar decisiones sin necesidad de consultarlas?					

### Anexo 3.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

**Finalidad:** El propósito de este cuestionario es describir la relación entre el Liderazgo y el Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

**Instrucciones:** Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta, que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna respuesta en blanco. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en Tu experiencia como cliente, por lo tanto, no hay respuestas correctas e incorrectas.

La escala es la siguiente:

Totalmente satisfecho	Satisfecho	Algo satisfecho	Insatisfecho	Totalmente insatisfecho
5	4	3	2	1

Variable de estudio 2. Clima organizacional						
Dimensión 1. La comunicación		5	4	3	2	1
1.	¿Los empleados tienen la facilidad de poder brindar sus ideas de trabajo con sus jefes de área?					
2	¿Es usual que las gerencias emitan memo para cruzar información?					
3	¿Se realiza feedback entre los jefes de área y su personal?					
4	¿Se realizan reuniones periódicas para saber cómo van con el cumplimiento de los objetivos?					
5	¿Se mantiene comunicación entre los departamentos del sector salud?					
6	¿Se da la comunicación entre jefes de área?					
Dimensión 2. La motivación		5	4	3	2	1
7	¿Se felicita al personal cuando cumple con su meta antes de tiempo?					
8	¿Se les da una bonificación cuando cumplen con su meta de trabajo?					
9	¿Los objetivos que persigue la organización los motiva a seguir trabajando con firmeza?					
10	¿Los objetivos que les proponen son desafiantes y hace que se motiven para alcanzarlos?					
11	¿Se les incentiva a los trabajadores que mantienen un comportamiento intachable?					
12	¿Se les incentiva a personal que cumplen con todos sus funciones de forma óptima?					

<b>Dimension 3. Trabajo en equipo</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	¿Se reúnen personal de distintas áreas para formar equipos para dar solución al problema?					
14	¿Se forman equipos de trabajos entre compañeros de la misma área para hacer el trabajo más rápido?					
15	¿El equipo de trabajo es capaz de tomar decisiones más rápidas y acertadas?					
16	¿Se forman equipos autónomos sin la necesidad supervisión?					
17	¿El trabajo en equipo mejora el ambiente laboral?					
18	¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar sus habilidades y que mantiene una mejor comunicación?					

#### Anexo 4. Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

#### **I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **Pedro Javier Yovera Rodriguez**

Fecha: **23/10/2023** Especialidad: **Lic. Administración**

Nombre del instrumento evaluado: **Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud Barranca, 2023**

Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud Barranca, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### **II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>123</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

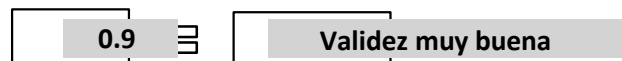
**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

NINGUNA

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**



**Pedro Javier Yovera Rodriguez**  
M(o). Gestión Publica  
DNI: 15742103

Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
NOMBRE DE LA FACULTAD  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **Francisco Javier Cristobal Gaitán**

Fecha: **21/10/2023** Especialidad: **Licenciado en Administración**

Nombre del instrumento evaluado: **Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza Essalud Barranca, 2023**

Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>18</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>19</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>18</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>17</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>16</b>	<b>125</b>	<b>39</b>

<b>Sumatoria Total</b>	<b>180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>	<b>0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

NINGUNA

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**



**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

---

Francisco Javier Cristobal Gaitán  
Mg. Administración Estratégica  
DNI: 15625479

Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN  
PEDRO NOMBRE DE LA  
FACULTAD  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE  
EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **Ider Walter Alor Bellón**

Fecha: **21/10/2023.** \_\_\_\_\_ Especialidad: **Lic.**

**Administración.** Nombre del instrumento evaluado: **“Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza Essalud Barranca, 2023”**

Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico  
Pedro Reyes Barboza Essalud Barranca, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>

<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**NINGUNA**

---

---

---

---


**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**



**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
Ider Walter Alor Bellón  
M(o). Administración Estratégica  
DNI N°15737214

## Anexo 5. Base de datos

Base de datos para cálculo de alfa de Cronbach - Muestra piloto - Variable Liderazgo

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	4	5	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	2	2	4	5	2
2	3	2	5	5	4	5	5	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	3
3	2	3	5	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	5	2
4	1	2	3	4	5	4	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1
5	1	1	3	2	4	3	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	3	1
6	1	1	4	3	5	5	5	4	1	1	3	1	3	1	5	3	5	1
7	1	2	5	5	5	5	5	1	2	1	5	2	1	1	5	2	4	1
8	4	2	5	5	5	5	5	1	2	2	5	2	2	4	5	2	5	4
9	2	3	5	3	4	5	5	2	5	2	1	3	3	2	2	3	5	2
10	2	3	5	4	3	4	4	5	3	3	2	3	2	2	3	4	5	2
11	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

### Estadísticas de fiabilidad

Variable: Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	18

Base de datos para cálculo de alfa de Cronbach - Muestra piloto – Variable: Clima organizacional

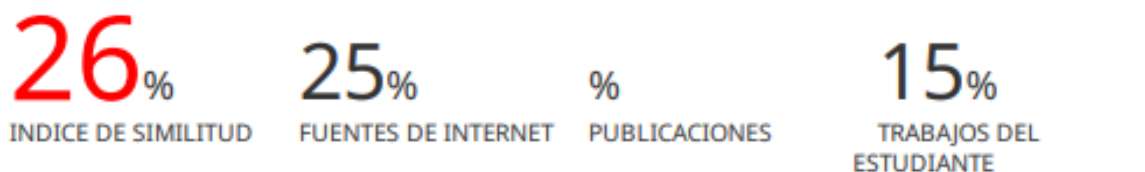
ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4
3	2	2	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	1	4	1	3	3	4	4	2	3	3	5	3	4	3	4	1	3	4
5	1	2	4	3	5	2	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5
6	1	3	5	5	4	3	2	2	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3
7	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
10	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4

Estadísticas de fiabilidad  
Variable: Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	18

## Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Reyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://virtual.urbe.edu">virtual.urbe.edu</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://www.semanticscholar.org">www.semanticscholar.org</a> Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1 %
10	imsersomayores.csic.es Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.itesm.mx Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Submitted on 1689821696320 Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
22	<a href="https://repositorio.unab.edu.pe">repositorio.unab.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="https://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
29	<a href="https://www.adscientificindex.com">www.adscientificindex.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %

32	<a href="http://ccis.ucsd.edu">ccis.ucsd.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://informatica.upla.edu.pe">informatica.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://repositorio.uasf.edu.pe">repositorio.uasf.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://myslide.es">myslide.es</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://popcornertimeforandroid.com">popcornertimeforandroid.com</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://repositorio.unia.edu.pe">repositorio.unia.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://www.gestiopolis.com">www.gestiopolis.com</a> Fuente de Internet	<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Torres Gamarrera Evelyn Cristina		47766138	luna_fer_01@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segundo Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"El Liderazgo y Clima Organizacional en el Policlínico Pedro Poyes Barboza EsSalud, Barranca, 2023"			
5. Programa Académico			
Administración de Empresa.			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público * (info@repositorio.usp.edu.pe/acceso)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info@repositorio.usp.edu.pe/restriccion/acceso) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS \***

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. \*

LUGAR: Chimbote      Día: 09      Mes: 04      Año: 24



**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 023-2019-02-02-000 Reglamento del Régimen Nacional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales Art. 8 inciso 8.2
- Ley N° 30330 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad San Pedro con fecha de vigencia 01 de Julio del 2019 (RDN)
- Si el autor otorga el uso de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia exclusiva para que se pueda hacer entrega de forma en línea y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Responder siempre la Dirección de Autor, Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Anexo de la Ley 30330
- El caso de que el autor o la investigadora/ta únicamente se publique los datos del autor, volumen de la obra de acuerdo a la Ley 30330 de acuerdo a la Ley 30330 de acuerdo a la Ley 30330
- La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que brinda a los autores un conjunto de licencias flexibles y de remediación tecnológica que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor otorga el crédito por su obra
- Según el inciso 12 del artículo 17 del Reglamento del Régimen Nacional de Trabajo de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNT) las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales previendo a los de acceso abierto o restringido, los cuales serán voluntariamente reconocidos por el Repositorio Digital (RDN) a través del Repositorio Digital

\* En caso de restringido en los datos de propiedad de acuerdo a la Ley 30330 Art. 12 inciso 8.2