



Liderazgo Estratégico y Cultura Organizacional en la Dirección Regional de Salud Ayacucho 2023

Strategic Leadership and Organizational Culture in the Ayacucho Regional Health Directorate 2023

Liderança Estratégica e Cultura Organizacional na Direção Regional de Saúde Ayacucho 2023

ARTÍCULO ORIGINAL

Percy Bautista Gómez

<https://orcid.org/0009-0003-3525-8044>

pebautistag@ucvvirtual.edu.pe

Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú

Recibido 13 de Abril 2024 | Arbitrado y aceptado 20 de Junio 2024 | Publicado el 08 de Octubre 2024

RESUMEN

Cuando los líderes priorizan la construcción de cultura y valores, atraen empleados talentosos y apasionados que creen en el propósito de una organización. También impulsa la participación de los miembros del equipo, aumento la retención y mejora el rendimiento, el Liderazgo Estratégico y Cultura Organizacional en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2023, tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo estratégico y cultura organizacional, teniendo en cuenta de promover el fortalecimiento de la organización en diversas formas, por ejemplo a través de su visión, misión y una mejor orientación de la organización hacia su sostenibilidad institucional, para lo cual se utilizó un diseño de investigación descriptivo correlacional.

La metodología utilizada se desarrolló en el marco de un enfoque cuantitativo de diseño correlacional multivariada, con dos variables, con una población estuvo accedida por el personal Administrativo y asistencial, con una muestra intencional de 87 participantes. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios presenciales. Los instrumentos utilizados se confirmaron mediante valoración de expertos, como parte de la validación y se utilizaron las pruebas estadísticas. Los resultados de la aplicación de los instrumentos han sido presentados en tablas estadísticas. De manera similar y el análisis de datos descriptivo implica la tabulación cruzada, mientras que para el caso del análisis inferencial requiere el uso estadístico sobre datos ordinales basadas en la prueba de normalidad. Por otra parte, los resultados estadísticos a nivel descriptivo demuestran que el 53% de los trabajadores administrativos y asistenciales están ni de acuerdo ni desacuerdo con liderazgo estratégico; sin embargo, el 37% de los mismos trabajadores administrativos y asistenciales afirman que están ni de acuerdo ni desacuerdo. A partir de la prueba de hipótesis demuestran que existe relación entre: Liderazgo Estratégico y Cultura Organizacional en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2023, la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación entre las variables es 0,884 la misma que se ubica en el nivel de moderada correlación; por lo tanto, existe relación moderada en el nivel bilateral entre las variables.

Palabras clave: Liderazgo, cultura organizacional/sostenibilidad

ABSTRACT

When leaders prioritize building culture and values, they attract talented and passionate employees who believe in the organization's purpose. It also drives team member engagement, increases retention, and improves performance. Strategic Leadership and Organizational Culture in the Ayacucho Regional Health Directorate, 2023, aimed to determine the relationship between strategic leadership and organizational culture, taking into account promoting the strengthening of the organization in various ways, for example through its vision, mission, and a better orientation of the organization towards its institutional sustainability, for which a descriptive correlational research design was used.

The methodology used was developed within the framework of a quantitative multivariate correlational design approach, with two variables, with a population accessed by administrative and care staff, with an intentional sample of 87 participants. Two face-to-face questionnaires were applied to collect data. The instruments used were confirmed by expert assessment, as part of the validation and statistical tests were used. The results of the application of the instruments have been presented in statistical tables. Similarly, the descriptive data analysis involves cross-tabulation, while in the case of inferential analysis it requires the use of statistics on ordinal data based on the normality test. On the other hand, the statistical results at a descriptive level show that 53% of administrative and care workers neither agree nor disagree with strategic leadership; however, 37% of the same administrative and care workers state that they neither agree nor disagree. From the hypothesis test they show that there is a relationship between: Strategic Leadership and Organizational Culture in the Ayacucho Regional Health Directorate, 2023, which determines that the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, the correlation coefficient between the variables is 0.884, which is located at the level of moderate correlation; Therefore, there is a moderate relationship at the bilateral level between the variables.

Keywords: Leadership, organizational culture/sustainability

RESUMO

Quando os líderes priorizam a construção de cultura e valores, eles atraem funcionários talentosos e apaixonados que acreditam no propósito da organização. Isso também impulsiona o envolvimento dos membros da equipe, aumenta a retenção e melhora o desempenho, a liderança estratégica e a cultura organizacional. teve como objetivo determinar a relação entre liderança estratégica e cultura organizacional, tendo em conta a promoção do fortalecimento da organização de diversas formas, por exemplo através da sua visão, missão e melhor orientação da organização para a sua sustentabilidade institucional, para a qual um desenho descritivo de investigação correlacional foi usado.

A metodologia utilizada foi desenvolvida no âmbito de uma abordagem quantitativa de desenho correlacional multivariado, com duas variáveis, com uma população acessada por pessoal administrativo e de saúde, com uma amostra intencional de 87 participantes. Para a coleta de dados foram aplicados dois questionários presenciais. Os instrumentos utilizados foram confirmados por avaliação de especialistas, como parte da validação e foram utilizados testes estatísticos. Os resultados da aplicação dos instrumentos foram apresentados em tabelas estatísticas. Da mesma forma, a análise descritiva dos dados envolve tabulação cruzada, enquanto a análise inferencial requer o uso de estatísticos em dados ordinais com base no teste de normalidade. Por outro lado, os resultados estatísticos a nível descritivo mostram que 53% dos trabalhadores administrativos e de saúde não concordam nem discordam da liderança estratégica; No entanto, 37% dos mesmos trabalhadores administrativos e de cuidados afirmam que não concordam nem discordam. A partir do teste de hipóteses, demonstram que existe uma relação entre: Liderança Estratégica e Cultura Organizacional na Direção Regional de Saúde de Ayacucho, 2023, o que determina que a hipótese nula seja rejeitada e a hipótese alternativa seja aceita, o coeficiente de correlação entre as variáveis é 0,884, que se situa no nível de correlação moderada; Portanto, existe uma relação moderada a nível bilateral entre as variáveis.

Palavras-chave: Liderança, cultura organizacional/sustentabilidade

I. INTRODUCCIÓN

El surgimiento de políticas públicas y las mejoras administrativas desde el punto de vista de la orientación de valores y actitudes y del reconocimiento de la importancia de las personas para el progreso, especialmente en las naciones en vías de desarrollo. Este proceso se enmarca en lo que en la agenda internacional se conoce como transversalización los valores y comportamiento deseados. En este periodo de globalización e innovación, es importante abordar una cultura organizacional que tiene un impacto significativo en nuestra nación, creando diversos componentes que ayuden a equilibrar las brechas que buscan un papel fundamental a través de una visión de decisiones estratégicas de habilidades técnicas y competencias interpersonales

El liderazgo estratégico es la capacidad de orientar y guiar a un grupo que tienen un objetivo en común, por ende, el líder debe ser capaz de tomar decisiones estratégicas, fomentar la innovación y tener la capacidad de adaptarse a las diversas situaciones que se presenten. Además, la cultura organizacional se basa en el conjunto de valores éticos que posee una persona. A partir de ello, es importante destacar la problemática sobre la falta de liderazgo estratégico y cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho.

De acuerdo con Contreras-Carreto (2019) en la alta dirección de instituciones de salud (ADIS) es frecuente presenciar problemas de liderazgo por diversos factores como la poca experiencia administrativa, desconocimiento de los programas de salud, falta de compromiso institucional, poca visión empresarial, entre otros.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (2021) expone que diversas áreas de salud no se presta debidamente los servicios de atención a nivel mundial, a causa de la falta de avances en liderazgo, gobernanza y financiación perjudicando principalmente a los usuarios. Es decir, la falta de liderazgo estratégico y de cultura organizacional implica una mala distribución de recursos afectando directamente la atención de los pacientes en los distintos campos de salud.

Por otro lado, en las perspectivas de liderazgo en Colombia se presentan los desafíos constantes que los gerentes deben superar como la dificultad de retener el talento humano, el desempeño interno ineficaz, la falta de buena comunicación en el ambiente laboral. Además, un 61,4% consideran como desafío el enfrentar la gestión del cambio e innovación; en un 13,9% la colaboración entre las diversas áreas; un 7,9%

tiene dificultad, mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal; y en un 5% presentan una comunicación inadecuada. (Becerra, 2020) Siendo así que, el buen desempeño del liderazgo en las organizaciones exige la aplicación de diversas estrategias de acuerdo a las problemáticas presentes. Sin embargo, durante varios años se ha ido presentado un déficit en la cultura organizacional, debido a que las instituciones se han visto inmersas en casos de corrupción y abusos de poder; iniciando desde las instituciones representativas del estado hasta las microempresas.

A partir de ello, en Latinoamérica: “se requieren transformaciones en el liderazgo político, el cual debe tener por fundamento la idea de que la honestidad tiene valor y que, a largo plazo, produce recompensas provechosas en términos democráticos.” (Pastrana, 2019, p. 36)

En Perú, también está presente la falta de liderazgo y cultura organizacional, ya que solo el 37,5 % de empleados consideran tener liderazgos positivos, además, en un 38,6% hace mención que a veces se establece las metas; en un 34,9% a veces realizan una adecuada planificación, innovación y evaluación de acciones; en un 37,2% a veces realizan trabajos colaborativos; y el 34,8% llega a superar debilidades laborales. (Boy, et al., 2022). En síntesis, la percepción sobre el liderazgo en organizaciones públicas muestra índices bajos y varios puntos por mejorar ya que en la actualidad con los constantes cambios organizacionales es necesario forjar líderes hábiles en diversas áreas, teniendo presente la cultura organizacional y rigiéndose en las normas establecidas.

Por otra parte, la cultura organizacional influye en las tomas de decisiones, la ética y representación de la imagen institucional. Sin embargo, si los líderes de las organizaciones no dirigen en margen de la ética y transparencia se estaría entrando en casos de corrupción, fraudes, entre otros.

Partiendo de ello, en el informe del INEI (2020) en el Perú, la población en un 60,6% consideran que el principal problema que se enfrenta en el país son los casos de corrupción, además, indican que no confían en los partidos políticos el 93,4%, que representa en el Congreso Peruano el 91,2%; en los gobiernos regionales el 79,6%; en el Poder Judicial el 82,3%; en la Procuraduría Anticorrupción un 72,1% y así consecutivamente en 21 instituciones públicas. Siendo porcentajes elevados que muestran la gran problemática que enfrenta el Perú.

La región de Ayacucho de igual modo tiene presente la problemática expuesta desde el nivel internacional, pues el no tener capacidades para ser líderes estratégicos y una correcta cultura organizacional desencadenan una mala imagen institucional con vínculos con la corrupción, manteniendo un ambiente laboral inestable y constantes cambios organizacionales.

El Consejo Nacional para la Ética Pública (2006) en su informe presenta el nivel de riesgo de corrupción en un 76,84% correspondiendo a un riesgo alto, además, las ocho instituciones percibidas como las más corruptas en Ayacucho, el primero con un 66% de la población consideran a la Policía Nacional del Perú, con un 57% el Gobierno Central, con un 56% las municipalidades, con un 55% el Gobierno Regional, un 54% consideran el Congreso, el 50% consideran el Poder Judicial, el 29% consideran a la Fiscalía de la Nación y el 7% a los distintos partidos políticos.

En el sector salud que es la Dirección Regional de Salud - Ayacucho (DIRESA), en el presente periodo 2023 se observó la falta de liderazgo estratégico y cultura organizacional, pues mantienen un liderazgo autocrático, limitando la participación de los trabajadores. Además, el campo laboral es rutinario, poco motivador y con bajos resultados laborales, ya que la comunicación es unidireccional, en el cual solo los directivos o jefaturas consideran tener las mejores soluciones. Por otro lado, con respecto a la cultura organizacional se observa la carencia de valores, nepotismos y una transparencia laboral.

Las principales causas que desencadenan el problema son las faltas de capacitaciones sobre el liderazgo, la falta de comunicación y colaboración, la continuidad de una estructura burocrática y tradicional, y la falta de pureza en la rendición de cuentas.

Las consecuencias que desencadenaría si continúa la falta de liderazgo estratégico y cultura organizacional en la DIRESA Ayacucho son la falta de dirección estratégica, falta de coordinación entre las diversas áreas, falta de transparencia en la toma de decisiones, desconfianza entre los trabajadores, escasez de recursos y financiamiento ineficiente; y principalmente falta de perfeccionamiento en el campo de sector salud Ayacuchana.

Como alternativas de solución se propone proporcionar capacitaciones constantes sobre el liderazgo estratégico y fomentar la comunicación abierta entre las diversas áreas, respetando las opiniones de cada uno y motivando la participación constante.

II. METODOLOGÍA (estrategia de búsqueda)

Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la investigación que analizan en relación al liderazgo estratégico y cultura organizacional, para esto se hizo una indagación en todas las bases de datos académicos, así como en el Instituto de políticas educativas –IPE, también en la Universidad Antonio Ruz de Montoya - UARM, que permite el acceso electrónico e impresos. La búsqueda de información relacionada al estudio se inició siguiendo, las siguientes bases de datos electrónicos: Scielo.org. Dialnet. SAGE Journals. Periódica. Irisie. Pepsic. Cybertesis. La referencia. Google académico.

En dicha búsqueda de información se ha priorizado artículos científicos, artículos académicos y artículos en revisión preferentemente de los últimos 05 años como también se tomó en cuantos artículos de años anteriores con mucha importancia para este estudio.

Selección de estudios

Para la determinación de estudios se establecieron los siguientes: El enunciado del estudio fue liderazgo estratégico y cultura organizacional en el sector salud en las políticas públicas. Se excluyeron los trabajos que abordaban el ciclo desde un punto de vista clínico, funcional o de bienestar general. De este modo, sólo se tuvieron en cuenta el análisis y los artículos que examinaban el enfoque de liderazgo estratégico y cultura organizacional. La selección de estudios se determinó mediante la revisión del título, palabras clave y resumen; aquellos que cumplieron con los criterios de elegibilidad continuaron para el proceso de revisión en texto completo. También, se ha bosquejado en la base de datos academismos, así como se ha visitado a la biblioteca de la Universidad San Cristóbal de Huamanga, y consultado a docentes entendidos en esta materia en la que se recibió información relevante que contribuyo en la construcción del presente artículo, la consulta en la hemeroteca universitaria se ha realizado a través de fichajes en físico como electrónicos, búsqueda de contenidos similares.

Extracción de datos

Los artículos se diseccionaron en texto completo para distinguir cómo las investigaciones tendían a las partes establecidas. Se caracterizaron las variables para extraer los datos de interés, para lo cual se fomentó un diseño que incorpora la información de la revisión, el objetivo, el tipo de elección esencial, la muestra y la población, los tipos de técnicas utilizadas para la recopilación de información y la investigación, los elementos de procesamiento de datos, la nación y las principales conclusiones.

Para captar el grado en que se han considerado las partes y distinguir los enfoques, se extrajeron e incorporaron las variables utilizadas para la investigación de la información. No se caracterizó ninguna disposición adecuada de clasificaciones detiene cada parte.

La identificación de la investigación se centra en la extracción y síntesis de información.

La metodología fue evaluada cuidadosamente para garantizar la adecuación de las partes, el procedimiento. Las medidas del ciclo de decisión de auditoría, y explicar las elecciones sobre repartos cuyas normas de consideración prohibición eran equívocas.

III. RESULTADOS

En las tablas del presente trabajo de investigación, podemos describir la percepción del liderazgo estratégico en la Dirección regional de salud Ayacucho, el 53%, señalaron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo estratégico en la organización. Esto podría indicar una falta de opinión definida o una percepción; por otra parte, el 22% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con el liderazgo estratégico. Este grupo sugiere que una parte significativa de los encuestados tiene una percepción positiva del liderazgo estratégico en la Dirección Regional de Salud Ayacucho. El 17% de los encuestados indicaron que están en desacuerdo con el liderazgo estratégico. Esto significa que otro grupo significativo de encuestados también tiene una percepción negativa, aunque no tan fuerte como el primer grupo. En síntesis, la mayoría de los encuestados parece tener una percepción neutral o ligeramente negativa del liderazgo estratégico en la Diresa - Ayacucho. Un porcentaje más pequeño tiene una percepción positiva, y nadie indicó estar totalmente de acuerdo. Estos

resultados pueden ser útiles para identificar áreas de mejora en el liderazgo estratégico y tomar medidas para abordar las preocupaciones de los empleados.

Por otro lado, en la otra tabla, podemos describir la percepción a cerca de la cultura organizacional en la Dirección regional de salud Ayacucho. La mayoría de los encuestados, el 37%, señaló que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Ayacucho. Esto podría indicar una falta de opinión definida o una percepción neutral por parte de la mayoría de los encuestados; por otra parte, el 31% de los encuestados indicó que están de acuerdo con la cultura organizacional. Este grupo sugiere que una parte significativa de los encuestados tiene una percepción positiva de la cultura organizacional en la organización, sin embargo, el 20% de los encuestados indicó que están en desacuerdo con la cultura organizacional. Esto significa que otro grupo significativo de encuestados también tiene una percepción negativa, aunque no tan fuerte como el primer grupo. Como los datos de la tabla, la mayoría de los encuestados parece tener una percepción neutral o ligeramente negativa de la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Ayacucho. Un porcentaje más pequeño tiene una percepción positiva, y un número aún menor indicó estar totalmente de acuerdo.

La tabla de correlación indica que hay una correlación fuerte y positiva (0.884) entre liderazgo estratégico y cultura organizacional en esta muestra de datos. Esto sugiere que, la Dirección regional de salud Ayacucho, a medida que liderazgo estratégico mejora o empeora, la cultura organizacional tiende a seguir el mismo patrón en la misma dirección. Además, esta correlación es altamente significativa ($\text{sig.} < 0.01$); por lo tanto, hay razones estadísticas para elegir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

En términos generales, los entrevistados perciben la práctica gerencial de los gerentes como de un estilo proactivo y transformador, con una comprensión de la relación entre cultura, estructura organizacional y liderazgo.

IV. DISCUSIÓN

Para empezar, la investigación sobre el ciclo dinámico se ha ampliado últimamente de forma hipotética y observacional, lo que demuestra el impacto de diversos elementos relevantes en la interacción dinámica esencial. No obstante, la

investigación en las asociaciones de servicios médicos es todavía incipiente, teniendo en cuenta que el clima de la atención médica no es el mismo que el de otras empresas, principalmente debido a la dificultad de caracterizar y estimar el elemento, el alto nivel de coordinación entre los grupos de expertos.

A esto hay que añadir los cambios significativos que ha experimentado la industria en los últimos tiempos debido a los cambios en la innovación, la población el estudio de la transmisión de enfermedades, la disposición financiera y administrativa, y los múltiples factores en el ciclo de atención. Todo ello ha transformado la industria de los servicios médicos en un clima comprometido de mayor rivalidad y control de costes.

Asimismo, es fundamental tener en cuenta que las revisiones, directamente o por sugerencia, destacan la importancia de la información en la toma de decisiones fundamentales como un compromiso básico para elegir la opción más razonable para lograr los ecuanímenes fijados. Esto es predecible con la investigación en el espacio que instituye el discernimiento comprendido como el "grado en que el ciclo de elección incluye la variedad de datos aplicables a la elección y su examen para perseguir la decisión".

Entender los conflictos de la cultura organizacional desde el aspecto bioético me ha permitido, hasta aquí, percibir que una conjunción superior intergeneracional pretende imperiosamente la contribución dinámica de los hombres como animadores en las respuestas para diferentes cuestiones que, como probablemente sabemos, han partido, en cierta medida, de una errónea originación y ejercicio de la actitud y de un marco de convicción en torno a la orientación que ha recreado relaciones de poder de los líderes.

No cabe duda de que la obligación social verificable que se debe los actitudes y valores hombres y mujeres hace que sea importante justificar críticamente sus privilegios y establecer componentes justos en una estrategia abierta, pero también es importante percibir que, sin la contribución de los hombres, No se enfrentará la violencia contra la mujer, ningún cambio importante. Todavía existe la confusa convicción de que la lucha para acabar con una amplia gama de abusos contra las mujeres. Esto es evidente en la ejecución de acuerdos para contrarrestar y considerar la violencia, son vistos esencialmente con la actitud como los agresores de las damas). En este sentido, es igualmente básico incentivar a los líderes a tomar posiciones con

respecto a las oportunidades fundamentales con el equipo de trabajo con la toma de decisiones mejorar el rendimiento y productividad del equipo.

Además, según Gómez-Rada (2002) menciona el liderazgo implica la capacidad de persuadir y motivar a otros para que busquen con entusiasmo la consecución de metas establecidas y resalta que las actividades de gestión, como la planificación, la organización y la toma de decisiones, no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las guía hacia los objetivos.

Por otra parte, Rodríguez (2009) define la cultura organizacional como un concepto idealizado que busca transmitir la idea de una unidad en las creencias y valores. No obstante, existen subculturas con diferencias e incluso contradicciones en términos de valores y modos de pensar.

A similares resultados a llegado los estudios de Achahui y Condori (2021) cuando concluye que existe una relación significativa entre la función informativa y la cultura organizacional, al afirma un grado de correlación de 0,781 respectivamente en esta dimensión. En otras palabras, cuando se mejora la función informativa, esto tiende a estar positivamente relacionado con una cultura organizacional más saludable y coherente en la entidad estudiada. Esta conclusión es importante para la gestión y el liderazgo en la organización, ya que sugiere que, al fortalecer y mejorar la función informativa del liderazgo estratégico, es posible influir positivamente en la cultura organizacional, lo que a su vez puede tener un impacto en la eficiencia y el desempeño general de la organización.

Asimilares resultados a llegado los estudios de Gómez, et al. (2014) cuando concluye que existe alta relación significativa entre la función interpersonal y la cultura organizacional. En esta investigación se prioriza el enfoque comunicacional orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional. Esto significa que, en el contexto estudiado, la forma en que las personas se relacionan y comunican entre sí en la organización está estrechamente vinculada a la configuración y el desarrollo de la cultura organizacional.

En consecuencia, dado que se enfoca en la cultura organizacional, el desarrollo sostenible y las buenas prácticas en la gestión de la mejora organizacional; su enfoque está en los grupos de política y sostenibilidad que estarán vinculados al desarrollo, la sostenibilidad y el valor compartido, la identidad organizacional y

el impacto el comportamiento de los empleados como funcionarios directivos y trabajadores de diferentes régimen laboral, se enfoca en el logro de metas y promueve cambios reales en los temas sociales y políticos de la unidad estructural, permitiendo crear valor en relación con el logro de metas y la consecución de mejores resultados en la organización.

V. CONCLUSIONES

En el sector salud que es la Diresa - Ayacucho, se observó la falta de liderazgo estratégico y cultura organizacional, pues mantienen un liderazgo autocrático, limitando la participación de los trabajadores. Además, el campo laboral es rutinario, poco motivador y con bajos resultados laborales, ya que la comunicación es unidireccional, en el cual solo los directivos o jefaturas consideran tener las mejores soluciones. Por otro lado, con respecto a la cultura organizacional se observa la carencia de valores, nepotismos y una transparencia laboral.

Las principales causas que desencadenan el problema son las faltas de capacitaciones sobre el liderazgo, la falta de comunicación y colaboración, la continuidad de una estructura burocrática y tradicional, y la falta de pureza en la rendición de cuentas.

Las consecuencias que desencadenaría si continúa la falta de liderazgo estratégico y cultura organizacional en la DIRESA Ayacucho son la falta de dirección estratégica, falta de coordinación entre las diversas áreas, la inexactitud de transparencia en la toma de decisiones, desconfianza entre los empleados, escasez de recursos y financiamiento ineficiente; y principalmente falta de perfeccionamiento en el campo de sector salud Ayacuchana.

El liderazgo estratégico es la capacidad de orientar y guiar a un grupo que tienen un objetivo en común, por ende, el líder debe ser capaz de tomar decisiones estratégicas, fomentar la innovación y tener la capacidad de adaptarse a las diversas situaciones que se presenten. Además, la cultura organizacional se basa en el conjunto de valores éticos que posee una persona. A partir de ello, es importante destacar la problemática sobre la falta de liderazgo estratégico y cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho.

Los impulsos sociales de la orientación de los líderes y cultura organizacional propiciaron el surgimiento de los concentrados de orientación como campo de información, Las relaciones políticas, monetarias y sociales administradas por la autoridad no sólo han creado sometimientos e inconvenientes para las personas que presentan los desafíos constantes que los gerentes deben superar como la dificultad de retener el talento humano, el desempeño interno ineficaz, la falta de buena comunicación en el ambiente laboral, sino también ensayos que han impedido para siempre a los propios hombres crear y participar en círculos individuales y colectivos.

Existe relación entre liderazgo estratégico y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2023, en razón a que el P- Valor obtenido con una significancia ($\alpha: 0,05$); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, En correlación indica que hay una correlación fuerte y positiva (0.884) entre liderazgo estratégico y cultura organizacional, a medida que el liderazgo mejora o empeora, la cultura organizacional tiende a seguir el mismo patrón en la misma dirección.

REFERENCIAS

- Achahui, B. y Condori, M. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021 [Tesis de bachiller, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67634/Achahui_DB-Condori_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra, L. (2020, 30 de junio). Las 11 estrategias de liderazgo que proponen 103 CEO de las principales empresas. La República. Recuperado de: <https://www.larepublica.pe/empresas/las-11-estrategias-de-liderazgo-que-proponen-103-ceo-de-las-principales-empresas-del-pais-3023453>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson Educación. Recuperado de: http://bibliotecas.upse.edu.ec/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=16027&shellrowse_itemnumber=30469#holdings

- Bustamante, D. y Ochoa, F. (2017). Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19895/Bustamante_1d.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, Z. (2013). La cultura organizacional en la estabilidad laboral (Estudio realizado en lubricantes la calzada S.A.) [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio URL. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- CASAS, J., Repullo, J. R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.
- Consejo Nacional para la Ética Pública. (2006). Mapa de riesgos de corrupción en región Ayacucho. Recuperado de: <https://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2018/04/46756500-Mapa-de-Riesgo-de-Corrupcion-de-Ayacucho.pdf>
- Contreras-Carreto, N., y Ramírez-Montiel, M. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/circ/v88n4/0009-7411-cir-88-4-526.pdf>
- Córdoba, N. S. (2020). La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina en 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Rosario]. Repositorio UNR. Recuperado de: <http://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/213/1892/CEI%20c%C3%B3rdoba%20Natalia%20Soledad.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cuadrado, A. y Vélez, M. (2019). Cultura organizacional en las pymes. Universidad ICESI. Recuperado de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/85345/1/TG02593.pdf
- Cuesta, M. (2009). Introducción al muestreo. Universidad de Oviedo.

- Duque, P. (2018). Liderazgo estratégico. ESAP. Recuperado de: <http://sirecec2.esap.edu.co/admon/archivos/20180713052813.pdf>
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Recuperado de: http://www.adizesca.com/site/assets/lg-clima_y_compromiso_organizacional_en.pdf
- Flores, M., García, J., y Uribe, M. (2012). El liderazgo compartido en la economía del conocimiento. *Ciencia Administrativa*, (1), 76-85. Recuperado de: <https://www.mx/fiesca/files/2013/04/09CA201201.pdf>
- Gómez, E., González, A. y Pedraza, L. (2014). Propuesta de estrategias para el fortalecimiento de la cultura organizacional con un enfoque de comunicación y liderazgo en la Pyme Orbidental [Tesis de bachiller, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio UNIPILOTO. Recuperado de: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3139/00001564.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez-Rada, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61-77. Recuperado de: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo%5BDYP%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (Quinta Edición). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hidalgo, N. y Sierra, H. (2018). Identificación de los elementos de cultura de innovación a partir de la cultura organizacional en el hospital infantil Universitario de San José de Bogotá [Tesis de bachiller, Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud]. Repositorio FUCSALUD. Recuperado de: <https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/handle/001/1561/REDI-FDA-2018-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- INEI. (2020). Perú: Percepción ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_mayo2020.pdf

- Instituto de Estudios Sindicales. (2006). Manual Sindical de Liderazgo y Oratoria. CGTP. Recuperado de: <https://www.institutoes.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/10-Manualdosntrucsovbilderazgooyoratoria.pdf>
- Jauregui, T. y Marcalaya, L. (2019). Cultura organizacional y relaciones interpersonales en administrativos. de la Universidad Nacional del Centro del Perú [tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. Recuperado de: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4890/Jauregui%20Montero%20-Marcial%20Coronel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4a ed.). México: McGraw-Hill, p. 124.
- Llanos, M., Pacheco, M., Coello, F. y Armas, Y. (2016). La cultura organizacional-eje de acción de la gestión humana. Universidad ECOTEC. Recuperado de: <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/book/53>
- López-Lemus, J., De la Garza Carranza, M., y Zavala-Berbena, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*, 30(75), 57-70. Recuperado de: <https://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n75/0121-5051-inno-30-75-57.pdf>
- Ma Hutchinson, (2014). El liderazgo, un desempeño efectivo. Recuperado de: <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Mancha, V. (2020). Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019 [tesis doctoral, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC. Recuperado de: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5075/MANCHA%20VALVAREZ%20doctorado%20%20Salud%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, T. (2017). Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. [Lifeder.com]. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & gestión*, (46),

11-47. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/646/64664330002/64664330002.pdf>

Münch, L., & Ángeles, E. (2019) MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN. EDITORIAL:

Olmos, D., Bov, A., Espinoza, A., y Carlos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. Recuperado de: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6555/D.Olmos_RVG_Articulo_spa_2022.pdf?sequence=3

Organización Mundial de la Salud. (2021). Un informe de la OMS pone en relieve el déficit mundial de inversión en salud mental. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news/item/08-10-2021-who-report-highlights-global-shortfall-in-investment-in-mental-health>.

Financiamiento de la investigación

Con recursos propios.

Declaración de intereses

Declaro no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Derechos de uso

Copyright© 2024 por **Percy Bautista Gómez**



[Este texto está protegido por la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.](#)

Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.