



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo y clima organizacional en el personal del  
Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel  
Alcides Carrión” Huancayo – 2018**

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

**AUTOR:**

Br. Llallico Manzanedo, Orlando Gerson

**ASESOR:**

Dr. Suarez Reynoso, Carlos Alberto

**SECCIÓN:**

Gestión y Calidad de Servicio

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Los Servicios De Salud y Calidad de las Prestaciones  
Asistenciales

**TRUJILLO - PERÚ  
2018**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Peralta Villanes, Arturo Alfredo  
**Presidente**

---

Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés.  
**Secretario**

---

Dr. Suarez Reynoso, Carlos Alberto  
**Vocal**

**DEDICATORIA:**

A mi hijo por seguir el ejemplo de perseverancia y esfuerzo para poder ser siempre el mejor.

Orlando.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haberme dado la oportunidad de llegar donde estoy y lograr mis objetivos propuestos, que gracias a su bendición y protección sigo y seguiré adquiriendo conocimientos para poder servir y enseñar a los demás.

Agradecer a mis padres y a mi familia por el apoyo incondicional para que esto se haga realidad.

A la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por haberme permitido formarme y en ella, a todos los maestros que fueron partícipes de este proceso de formación.

Al Dr. Rolando Torres Oruna, Jefe de Departamento de Patología Clínica del HDCQ Daniel Alcides Carrión por el apoyo y la autorización para llevar a cabo la investigación.

Al Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso, asesor del trabajo de investigación, por enseñanza, orientación y dedicación para la realización de la tesis.

Así mismo, a mis compañeros de trabajo, quienes participaron en el estudio, a través del llenado del cuestionario.

**El autor**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Orlando Gerson Llallico Manzanedo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I N° 20438266, con la tesis titulada “Liderazgo y Clima Organizacional en el personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo – 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 4) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 5) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huancayo, Setiembre del 2018.



---

Orlando Gerson Llallico Manzanedo  
DNI N° 20438266

## **PRESENTACIÓN**

Distinguidos integrantes del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Liderazgo y Clima Organizacional en el personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo – 2018”, con el propósito de determinar la relación que existe entre Liderazgo y Clima organizacional de los trabajadores del Departamento de Patología Clínica del HDCQ Daniel Alcides Carrión Huancayo - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Título de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente, consta de VII Secciones expresados de la siguiente manera:

Sección I. Introducción, donde se precisa los otros trabajos de investigación, se fundamenta las variables, se justifica la investigación, para finalmente formular el problema, la hipótesis y los objetivos. Sección II. Método, expresa el diseño de investigación, Operacionalización de las variables, población y la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Sección III. Resultados, describen los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios. Sección IV. Discusión, se realiza en función a los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema y los resultados con fundamento científico. Sección V. Conclusiones, se elaboran fundamentalmente con los elementos importantes como son los objetivos y los resultados. Sección VI. Recomendaciones, también derivadas de los resultados, establecidas al final de la investigación. Sección VII. Referencias bibliográficas, utilizadas para la elaboración del trabajo. Y finalmente, los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**El autor.**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	34
II. METODO	36
2.1. Diseño de Investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	39

2.5. Métodos de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	76
V. CONCLUSIONES	86
VI. RECOMENDACIONES	89
VII. BIBLIOGRAFIA	90
ANEXOS	93
Anexo N° 1: Instrumento	
Anexo N° 2: Matriz de validación de instrumento	
Anexo N° 3: Matriz de consistencia	
Anexo N° 4: Matriz de Operacionalización de variables	
Anexo N° 5: Base de datos de confiabilidad de instrumento	
Anexo N°6: Base de datos	
Anexo N° 7: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Resultado del variable liderazgo del Director desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	45
Tabla 2: Resultado de la dimensión liderazgo transformacional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018	46
Tabla 3: Resultado de la dimensión liderazgo transaccional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018	47
Tabla 4: Resultado de la variable clima organizacional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	47
Tabla 5: Resultado de la dimensión Liderazgo y toma de decisiones desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018	49
Tabla 6: Resultado de la dimensión estructura desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	50
Tabla 7: Resultado de la dimensión cooperación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	50

Tabla 8: Resultado de la dimensión innovación y confort desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	52
Tabla 9: Resultado de la dimensión motivación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	53
Tabla 10: Resultado de la dimensión identidad desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	54
Tabla 11: Resultado de la dimensión comunicación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	55
Tabla 12: Resultado de la dimensión recompensa y remuneración desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Resultado del variable liderazgo del Director desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	45
Figura 2: Resultado de la dimensión liderazgo transformacional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018	46
Figura 3: Resultado de la dimensión liderazgo transaccional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018	47
Figura 4: Resultado de la variable clima organizacional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	48
Figura 5: Resultado de la dimensión Liderazgo y toma de decisiones desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018	49
Figura 6: Resultado de la dimensión estructura desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	50
Figura 7: Resultado de la dimensión cooperación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018	51

- Figura 8: Resultado de la dimensión innovación y confort desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018 52
- Figura 9: Resultado de la dimensión motivación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018 53
- Figura 10: Resultado de la dimensión identidad desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018 54
- Figura 11: Resultado de la dimensión comunicación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018 55
- Figura 12: Resultado de la dimensión recompensa y remuneración desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018 56

## RESUMEN

La finalidad de la presente investigación es especificar el grado de relación que existe entre el liderazgo y clima organizacional, con el objetivo de proporcionar cambios y mejoras para determinar el éxito de la institución ya que son factores que influyen directamente con el desempeño de los trabajadores.

Se planteó como hipótesis general: Existe una relación sustantiva entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

Con respecto a los métodos de investigación utilizados tenemos: como método general, el científico y métodos específicos, el descriptivo, el estadístico. El tipo de investigación es no experimental y se utilizó el diseño correlacional simple se realizó el estudio en 51 trabajadores aplicándose un muestreo censal. La recolección de datos se realizó a través de la técnica encuesta e instrumento cuestionario, para ambas variables. Conformado el cuestionario de liderazgo por 30 ítems y clima organizacional por 54 ítems, debidamente validados a través del juicio de expertos y la confiabilidad se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.558 , ubicándose en el intervalo de 0.40 a 0.69, lo que nos indica que los ítems si discriminan y ambas variables son de correlación moderada confiables, para la contratación de hipótesis de utilizo Rho de Spearman = 0.558 Los métodos que se utilizaron para el análisis y procesamiento de los datos fueron a través del software SPSS V 20 y Excel 2010, los resultados se presentan en cuadros, tablas y gráficos.

Se obtuvo como resultado; que existe una relación significativa entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

**Palabras claves:** Liderazgo, clima organizacional.

Organization and Organizational Climate in the staff of the Teaching Hospital  
Regional Clinical Surgical "Daniel Alcides Carrión" Huancayo - 2018

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to specify the degree of relationship that exists between leadership and organizational climate, with the aim of providing changes and improvements to determine the success of the institution as they are factors that directly influence the performance of workers.

It was proposed as a general hypothesis: There is a substantive relationship between the leadership of the Director and the organizational climate of the personnel of the Department of Clinical Pathology of the Clinical Surgical Teaching Hospital "Daniel Alcides Carrión" Huancayo- 2018

With respect to the research methods used, we have: as a general method, the scientist and specific methods, the descriptive one, the statistician. The type of research is non-experimental and the simple correlational design was used. The study was carried out on 51 workers, applying a census sampling. The data collection was done through the survey technique and the questionnaire instrument, for both variables. Formed the leadership questionnaire for 30 items and organizational climate for 54 items, duly validated through expert judgment and reliability was performed through the Cronbach's alpha coefficient, obtaining a correlation coefficient of 0.558, located in the range of 0.40 to 0.69, which indicates that the items do discriminate and both variables are of moderate reliable correlation, for the hiring of hypotheses using Spearman's  $Rho = 0.558$  The methods that were used for the analysis and processing of the data were through of the SPSS V 20 and Excel 2010 software, the results are presented in tables, tables and graphs.

It was obtained as a result; that there is a significant relationship between the leadership of the Director and the organizational climate of the personnel of the Department of Clinical Pathology of the Teaching Clinical Surgical Hospital "Daniel Alcides Carrión" Huancayo- 2018.

**Keywords:** Leadership, organizational climate.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Hoy en día existen instituciones que se abocan a la salud dentro de su contexto de calidad, por lo cual dentro de la modernidad y avance tecnológico actualmente se dan frente a diseños obsoletos de organización y por ende la repercusión en los usuarios, por lo que la necesidad se incrementa en la búsqueda de personas con cualidades para enfrentar y conducir dichas instituciones para lograr los objetivos diseñados dentro de su plan.

La competencia sana de instituciones que hoy dedican todo su esfuerzo para satisfacer la necesidad primordial en los seres humanos que es la salud, necesitan contar con personas dedicadas a encabezar y dirigir entidades complejas para buscar estrategias que encaminen a lograr el objetivo primordial que hoy esta mermada por aspectos sociales, económicos y políticos.

Para poder dirigir una empresa no basta con estar al frente como administrador o gerente, mas al contrario que esa persona que dirige tiene que tener cualidades de liderazgo para tener la oportunidad de transformar, juntamente con todos los miembros de la institución y aliarse en equipo para poder conducir por un horizonte encaminado y direccionado.

El liderazgo tiene influencia en el Clima organizacional. Subsecuentemente, el clima organizacional impacta sobre la eficacia de los servicios de salud.

La capacidad de liderazgo contribuye en elevar la capacidad de los seguidores sobre lo importante que es cumplir con las metas propuestas y superación personal para el bienestar de la institución.

La percepción que tienen los integrantes de una institución con respecto a las relaciones interpersonales, el entorno físico, el trabajo, está dado por el clima organizacional, por tanto influye en la motivación y comportamiento que se presenta en cada uno de los participantes de una institución que de otra forma contribuye en la convivencia interna de esa sociedad.

Es importante implementar estrategias en clima organizacional para un fin institucional por el aporte que da en la productividad y cumplimiento de objetivos orientados en la satisfacción laboral y bienestar de los miembros de la institución.

La necesidad para enfocar un estudio en personas y su medio que la rodea, que son la razón de ser en una institución por lo complejo y cambiante que es hoy en día gracias a las nuevas tecnologías, justifica realizar un estudio del Clima Organizacional correlacionada con el Liderazgo de la persona que va a conducir los lineamientos hacia un objetivo, que permitirá visualizar las perspectivas de los miembros en el área y momento que se encuentran para poder mejorar o realizar planes e intervenciones orientados a mejorar aspectos importantes que les permitan realizar sus actividades en ambientes agradables de motivación para todos y así avanzar hacia el objetivo general.<sup>1</sup>

Los instrumentos que son indicadores de gestión para un programa de mejoramiento continuo en las organizaciones han tenido repercusión gracias a estudios relacionados sobre Clima Organizacional.<sup>2</sup>

En nuestra patria mediante resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA. El estado queda comprometido para en la importancia que tiene el Clima Organizacional para alcanzar la excelencia en el desenvolvimiento para lograr objetivos de Gestión para todas las entidades Públicas para lo cual

aprueba los documentos técnicos “Plan para el estudio del clima organizacional 2008-2011” y “Metodología para el estudio del clima organizacional”<sup>1</sup>

En la región de Junín se deslumbra intenciones de trabajar sobre clima organizacional más aun en el ámbito donde se aplicara el estudio correspondiente, donde se percibe un clima organizacional desfavorable para cumplir objetivos de gestión o metas trazadas.

En una organización laboran personas profesionales, estratificadas acorde a sus carreras optadas tales como: profesionales de salud, administrativos, técnicos administrativos y asistenciales y auxiliares, que se dedican al cumplimiento de tareas asignadas con la finalidad de lograr políticas diseñadas en la organización.

Las personas que realizan alguna función en la organización en algún momento merma su eficacia y eficiencia que son afectados por diversos factores como la diversidad de liderazgo en cada uno de los directivos que cotidianamente son cambiados o remplazados políticamente, se suma también la deficiencia que existe en la comunicación, las rotaciones directivas de asistenciales y administrativos, la esencia pérdida de valores tanto institucionales como personales, todo aquello repercute para tener ambientes desmotivados llenos de conflicto, y lógicamente descontento de todos los miembros del trabajo, desarrollando climas laborales ambiguos, tensos y autoritarios que merman la eficacia del personal en sus actividades, sin perder de vista el comportamiento de éste, que en el común de los casos se tornan restantes o apáticos ante lo que sucede en la institución, afectando directamente la calidad de servicio que se brinda.

Además, el diferente nivel educativo de muchos de los trabajadores produce que varias costumbres adoptadas por estos sean muy difíciles de cambiar, como por ejemplo la difusión de rumores y chismes, la falta de respeto por las fechas de entrega de trabajos, el individualismo y figuretismo, etc.

Por tal motivo nos planteamos la presente investigación.

## **1.2. Trabajos previos**

## **Antecedentes Internacionales**

En un estudio realizado sobre liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS 3er Nivel de atención de Cartagena, diseñando para lo cual un estudio tipo descriptivo- cuantitativo, la población en estudio estuvo conformada por 138 profesionales entre coordinadores y enfermeras, utilizaron una escala de evaluación propuesta por David Fichman, teniendo como objetivo identificar las características de liderazgo personal e interpersonal, para lo cual identificaron dimensiones que resaltarán la intención de la investigación como control del ego, equilibrio, despegue y responsabilidad y por el lado de liderazgo interpersonal, trabajo en equipo y destrezas gerenciales. Se demostró las principales debilidades y fortalezas de cada una de las variables, la principal debilidad estuvo relacionada con la responsabilidad y las fortalezas encontradas fueron el control del ego, el manejo del equilibrio orgánico, espiritual y mental.<sup>9</sup>

Los estudios realizados en las Microredes de Salud Cuñunbuque y Tabalosos sobre Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral, en el cual se tuvo como diseño de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, considerando una población de estudio de 64 trabajadores de dicha microred, según la percepción de los trabajadores en estas microredes existe un buen clima organizacional, del mismo modo un porcentaje elevado percibe se percibe en satisfacción laboral y una de las dimensiones relacionadas con redistribución, consideran que es justa y están satisfechas.<sup>10</sup>

Realizaron un estudio para identificar la asociación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital materno infantil Dr. Alberto López Hermoza de San Juna de Potosí, en lo cual utilizaron un estudio tipo descriptivo, transversal, correlacional, donde encuentran un estilo de liderazgo democrático predominante, no se presentó el estilo de liderazgo autocrático y en un mayor porcentaje las enfermeras se encuentran satisfechas con la posibilidad de seguir desarrollándose, en dicho trabajo

encontraron no asociación entre las variables identificadas en este estudio, comprobadas por pruebas estadísticas para tal fin.<sup>12</sup>

Un estudio realizado en salud de la comuna de Chillan. Santiago de Chile. 2016. Sobre los estilos de liderazgo de directores de varios centros de Salud asociados a la satisfacción laboral que perciben los trabajadores de dicha institución, utilizaron un diseño tipo descriptivo, correlacional de corte transversal en una población de estudio correspondiente a 179 trabajadores, utilizaron también cuestionarios para recolección de datos para cada una de las variables, encontraron en la investigación que existe relación entre los estilos directivos, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, en especial con dimensiones como satisfacción con las remuneraciones, supervisión y con el ambiente físico.<sup>13</sup>

Es prioritario atender las habilidades de las personas para relacionarse entre sí, pues fue el factor que tuvo más peso con respecto a los demás; entre estos, están la comunicación, la resolución de conflictos, los valores éticos, el compromiso, la confianza, el respeto y la tolerancia, ente otros. Todos éstos hacen parte del factor en mención, de acuerdo con el instrumento utilizado. Lo anterior denota la necesidad de las organizaciones por atender esta problemática al interior de las mismas, pues como se ha evidenciado ampliamente en la literatura, este factor es capaz de influir no sólo en los demás riesgos psicosociales, sino en la calidad del desempeño de los trabajadores y su nivel de compromiso con la organización Este factor denota la necesidad de participar en actividades de formación en habilidades que les permita a las personas relacionarse mejor con los demás<sup>15</sup>.

### **Antecedentes Nacionales.**

En un trabajo realizado sobre clima organizacional en un establecimiento de Salud de la Micro Red Villa en Lima Perú durante el año 2014, en un trabajo realizado sobre trabajadores asistenciales, como también administrativos y en un ámbito general de 13 establecimientos, para lo cual tuvieron que acogerse a diseños ya propuestos por el MINSA para calcular la población a estudiar, considerando incluso Resoluciones "R.M.Nº

623-2008/MINSA” el tipo de estudio que utilizaron fue observacional, descriptivo y transversal, los resultados que lograron obtener en este estudio fue que Clima organizacional se encuentra en un proceso por mejorar, dentro de una cultura organizacional saludable y su potencial humano que todavía concluyen por mejorar.<sup>3</sup>

Trabajo realizado en un establecimiento de Salud llamado Max Arias Schreiber en el Distrito de la Victoria, donde determinaron la relación que existía entre el diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional en todos los trabajadores en el año 2012, dicho trabajo les permitió tener como instrumento de gestión de la calidad para una mejora continua de los procesos en gestión, el tipo de investigación que utilizaron fue cuantitativo, no observacional, correlacional y transversal, constituyendo una población muestreada de 69 trabajadores, seleccionados por un muestreo no probabilístico intencionado, obtuvieron como resultado que si existía una correlación, concluyendo que está en manos de los directivos diseñar proyectos de gestión para ayudar a mejorar la estructura del diseño organizacional y el potencial humano.<sup>4</sup>

En una investigación realizada en el Hospital III de Essalud en Chimbote para saber si existía una relación de Clima organizacional y las disfunciones emocionales en el personal de enfermería que trabajaban en esa institución, para lo cual utilizaron un tipo de estudio correlacional prospectivo, de corte transversal, muestreando a un total de 68 enfermeros, encontraron que si existía una correlación alta, donde concluyen que mientras se tenga un clima organizacional menor seria las disfunciones emocionales y que a su vez mientras se tenga un clima organizacional deteriorado mayor será las disfunciones emocionales, en tal sentido afirman que si existe una relación alta entre clima organizacional y las disfunciones emocionales en los trabajadores enfermeros de dicho hospital.<sup>5</sup>

Se llevó a cabo un estudio en 45 miembros del Centro de Salud de Picota de la ciudad de Tarapoto sobre asociación entre el clima organizacional y la calidad de atención en los servicios de salud del Hospital Rural de Picota durante un periodo de un año, para lo cual utilizaron un tipo de diseño en la

investigación descriptivo correlacional, demostrando que las variables como clima organizacional guardaba una estrecha relación con la variable calidad de atención, estudiando del mismo modo cada una de las dimensiones, como son desvinculación, obstaculización, espirit, intimidad, alejamiento, entre otros. Promueven diseñar programas para enfatizar el liderazgo en las relaciones interpersonales, fortalecer actitudes relacionadas con la calidad de atención.<sup>8</sup>

### **Antecedentes Regionales y locales**

En un estudio realizado en el centro educativo de Concepción Junín, sobre la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directores y el clima organizacional en la institución educativa de primaria de Concepción, en el año del 2012, donde el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, no experimental, la muestra estuvo conformada por 152 profesores sin cargo educativo de 33 instituciones de la provincia, resultando de todo ello que si existía una correlación directa alta y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, significando que a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional.<sup>28</sup>

En instituciones educativas de la ciudad de Huancayo, se realizó un trabajo de investigación titulada, Estilos directivos y clima organizacional en las instituciones educativas públicas de educación secundaria de Huancayo, con el objetivo de determinar la relación que existe, entre los estilos directivos y el clima organizacional, la fecha realizada fue el año 2010, el diseño utilizado fue correlacional, llegando a tener una muestra empleada en esta tesis fue de 439 docentes de característica no probabilístico e intencionado, concluyendo que si existe relación significativa y la percepción sobre el estilo directivo en las instituciones públicas hallado fue de ser directivos autoritarios.<sup>27</sup>

Se llevó a cabo un estudio de investigación titulada Influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Tambo, con el objetivo de llegar a saber si el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores

administrativos de la municipalidad distrital de el Tambo, para dicha investigación se ha empleado el diseño descriptivo correlacional de tipo transversal, la muestra estuvo integrada por 85 trabajadores entre administrativos y gerentes y sub gerentes a los cuales se le aplico una encuesta considerando dos instrumentos de recolección de datos, una para clima organizacional y la otra para rendimiento laboral, a elección de muestreo aleatorio estratificado. Concluyendo en dicho estudio que el clima organizacional si influye directamente al rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de El Tambo, se estableció que el clima es favorable y que el rendimiento laboral es aceptable, porque el 62% del estrato de administración piensa que hay muy buenas relaciones interpersonales, el 44% del estrato de administración percibe que hay muy buena identidad y pertenencia, el 79% del estrato de funcionarios percibe que es aceptable la identidad y sentido de pertenencia, el 52% de los encuestados del estrato administrativo percibe que hay muy buen comportamiento en relación al rendimiento laboral.

El rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo es Aceptable, porque el 54% del estrato administrativo es calificado como personal responsable, el 54% de los encuestados es calificado como buenos conociendo su puesto de trabajo, el 44% de los encuestados es calificado como bueno en calidad y cantidad de trabajo, además el 54% tiene muy buena interrelación personal y cooperación entre trabajadores, el 49% es calificado como creativo y con iniciativa para la realización de nuevas ideas, el 59% del estrato de funcionarios son calificados como buenos en la dirección y toma de decisiones, el 64% son calificados como buenos planeando y organizando las actividades.<sup>29</sup>

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Liderazgo**

Para poder definir o abarcar sobre el liderazgo existen enfoques o formas de cómo entender este fenómeno de la capacidad que tienen algunas personas para poder influir, dirigir y decidir, podríamos decir que algunos nacen con estas cualidades y en el camino se van formando, por ello existe una variedad de respuestas traducidas en enfoques teóricos sobre el tema como distintos autores que tratan de explicar sobre ello. En este punto nos avocaremos en seis enfoques teóricos guiándonos en la clasificación de Yukl y Van Fleet, 1992<sup>16</sup>.

Enfoque de rasgos, en esta teoría destaca lo innato que ciertas personas nacen con características o rasgos naturales para poder ejercer este rol. Los rasgos se pueden definir de distinta forma como características físicas y psicológicas, más inteligente, atractivo físicamente, confianza en sí mismo, extrovertidos. “Las investigaciones psicológicas que han revisado esta aproximación al tema están de acuerdo en que la medición de los factores de personalidad no ha demostrado ser muy útil para la elección de líderes”<sup>17</sup>

El enfoque conductual como teoría nombra al líder como un aspecto de formación más no de forma innata, con el único objetivo de tener un estilo más eficaz. En esta teoría se trata a la conducta como líder autocrática y conducta democrática, estudios realizados por Lewin y Lippit en 1938, para definir que la primera se trata de imponer fuerza y poder y la democrática está fuertemente asociado a la satisfacción según Bass en 1981, claro que empleaban más tiempo en conseguir los objetivos pero sus productos eran de mejor calidad y no era necesario la presencia del líder para seguir trabajando. Otro enfoque ligada a la conducta participativa y conducta directiva, según Drenth y otros en 1984, enfocada a la participación del líder y por ende la satisfacción del subordinado, muy limitada en la motivación, mientras que si favorece en la aceptación de la decisión y las soluciones.

El enfoque de consideración e iniciación de estructura desarrollada por miembros de la Universidad de Ohio por los años 50, donde manejaban cuatro factores como consideración, iniciación de estructura, énfasis en la producción y sensibilidad; para Fleishman y otros en 1955, consideraba de

importancia solo lo enfocado en esta teoría, la consideración aceptada desde el enfoque buscar el bienestar de los subordinados, la iniciación de estructura la define como la capacidad del líder de guiar en una interacción de todo el equipo para el logro de los objetivos, como planificar, coordinar, solucionar problemas, examinar el trabajo deficiente.

Los miembros de la Universidad de Michigan establecieron dos teorías en relación a la conducta del líder, centrados una en las personas y el otro a la producción según Kahn y Katz, en los años de 1960. Estos enfoque tiene que ver con las relaciones interpersonales y la siguiente enfatizada al cumplimiento de los objetivos del equipo.

La teoría del enfoque situacional de Bales y Slater en los años de 1955 donde enfoca la necesidad de tener un líder de acuerdo a la situación y no como cualidad que debe tener este, en esta teoría encara el modelo de contingencia como lo afirma Fiedler, contemplando para este caso el entrenamiento que debe tener el líder ante situaciones para que mantenga el control. La teoría de la expectativa de meta desarrollada por House en 1971, donde enfoca el apoyo a los subordinados para incrementar la motivación, obtengan las recompensas y se sientan a gusto.

Alejandro Bujan Pérez en su libro enciclopedia financiera nombra a James MacGregor Burns (1978) quien introdujo por primera vez los conceptos de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos, pero este término se utiliza ahora en la psicología organizacional. Según Burns, el liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". Burns relacionados con la dificultad en la diferenciación entre la dirección y liderazgo, y afirmó que las diferencias en las características y comportamientos.

Él estableció dos conceptos: "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional". Según Burns, el estilo de transformacional genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones. Los rediseños percepciones y valores, los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados. Al contrario que en el estilo transaccional,

no se basa en un "dar y tomar" la relación, pero en la personalidad del líder, los rasgos y la capacidad de hacer un cambio a través de la visión y metas.<sup>22</sup>

La teoría del enfoque interactivo, como enfoque transaccional elaborada por Hollander en 1978, considera que el liderazgo en este estilo existe una interacción y transacción entre el líder y los subordinados, los líderes influyen a los subordinados en dar estructura al equipo, definir la realidad social, a contribuir en el desarrollo de las normas del equipo, y contribuir a la satisfacción de los mismo y a la par los subordinados conceden un posicionamiento al líder y dando legitimidad en su rol para la toma de decisiones por el bien del equipo.

La teoría del liderazgo transformacional, referido a inducir cambios importantes en las actitudes de los miembros y crear compromiso para cambiar los objetivos y las estrategias, según lo considera Muchinsky el 2001, basados en la confianza y en la motivación para poder alcanzar resultados superiores basados en cualidades que se debe considerar como, dando ejemplos, proporcionando retos atractivos, estimulando a la creatividad e innovación, entrenador; en esta teoría consideran a la par el ser carismático, gran poder de confianza así mismo, necesidad de poder, y tener convicciones para lograr dirigir a todo un equipo.

### **Clima Organizacional**

Al enfocar el estudio sobre clima organizacional, lograremos llegar a saber el comportamiento del entorno laboral como así también, las condiciones donde un trabajador hace su permanencia cumpliendo sus funciones, es así que estudiar la presente variable nos permitirá elaborar planes, proyectos como instrumento válido para compartir un buen clima organizacional y así potencial a los miembros de la organización.

En el documento técnico Metodología para el Estudio del Clima Organizacional del Ministerio de Salud Define al Clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones

interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.<sup>22</sup>

Las características susceptibles que se puedan medir en una organización y que guardan mucha relación con el comportamiento de los integrantes de dicha organización, los autores las clasifican en once características que son, la comunicación, conflictos y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración y por último toma de decisiones.

Estas dimensiones del clima organizacional tienen las características susceptibles de ser medidas en una institución y que tiene que ver mucho en el comportamiento de los integrantes de la organización, para tal efecto la definiremos con mayor claridad a cada una de ellas:

**Comunicación:** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existe dentro de la organización así como la facilidad que tiene los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización. **Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.<sup>22</sup>

**Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.<sup>22</sup>

**Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas. **Liderazgo:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido,

pues va a depender de muchas condiciones que existe en el medio social tales como, valores, normas y procedimientos, además es coyuntural. Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.<sup>22</sup>

Recompensa: Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se consigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo. Remuneración: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores. Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.<sup>22</sup>

Rodríguez (2004) menciona los diferentes enfoques catalogando desde su perspectiva el clima organizacional: Perspectiva objetiva o realista: El clima consiste en la descripción de las características de la organización, que diferencian a unas organizaciones de otras, son relativamente perdurables e influyen en la relación de las personas con el medio laboral. Perspectiva fenomenológica o subjetiva: Se considera al clima como un atributo de las personas, es de carácter subjetivo y su origen esta en las percepciones que tienen los sujetos acerca de las diferentes características del contexto laboral. Se pone el énfasis, pues, en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización. Perspectiva interaccionista: El clima consiste en las percepciones personales globales que reflejan la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos.<sup>25</sup>

No solo basta con tener en cuenta la percepción dentro de una organización en relación al clima organizacional con sus propias

características sino entender el esfuerzo de los que la integran y así entender el rol que cada uno de ellos en sus respectivas funciones.

Litwin y Stinger (1968) considera que el ámbito y la base de una organización determina en el clima organizacional, quedando impregnado en el comportamiento de sus considerados en el esquema de trabajo y que a su vez considera la aplicación a través de nueve dimensiones como estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.<sup>23</sup> Para tal efecto definen cada una de las dimensiones.

Estructura, hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente conocemos como Estructura Organizacional. Dependiendo de la organización que asuma la empresa, para efectos de hacerla funcional será necesario establecer las normas, reglas, políticas, procedimientos, etc., que facilitan o dificultan el buen desarrollo de las actividades en la empresa, y a las que se ven enfrentados los trabajadores en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización visualice y controle el efecto sobre el ambiente laboral.<sup>26</sup>

Responsabilidad, este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores. Para cada uno de nosotros, independientemente del cargo que ocupemos o del oficio que realicemos, si estamos desarrollando la actividad que nos place hacer, nuestra labor siempre será importante, manteniendo la idea de que estamos aportando un grano de arena a la organización, y esa importancia la medimos con una relación directa vinculada con el grado de autonomía asignada, los desafíos que propone la actividad y el compromiso que asumamos con los mejores resultados.<sup>26</sup>

Recompensa, ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo? Un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar que a pesar de que el salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos “reclamamos” reconocimiento adicional.<sup>26</sup>

Desafíos, en la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización. Relaciones, estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo. Cooperación, está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.<sup>26</sup>

Estándares, un estándar, sabemos, establece un parámetro o patrón que indica su alcance y cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad. Conflicto, el conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores. Identidad, hoy día la conocemos como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por lograr los objetivos de la organización.<sup>26</sup>

#### **1.4. Formulación del problema**

**Problema General:**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

**Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y el liderazgo y la toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del

Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Conveniencia**

Es conveniente esta investigación por qué sirve para conocer la capacidad de la relación que existe el liderazgo en toda su magnitud para consolidar un buen clima organizacional en la organización, que como objetivo es brindar atención de salud.

### **Relevancia Social**

La población como razón de ser en el ámbito de la salud a esperas de obtener una atención de calidad, por lo cual no podría conseguirse si estamos frente a una organización que se conduce a ciegas sin llegar a tener un diagnóstico situacional con referente a su clima organizacional y al agente que conduce la institución, por consiguiente marca una trascendencia en la sociedad por que el conocer, el plantear y controlar un sistema organizado con un clima organizacional acorde a la modernización conducido con un verdadero líder contribuiría a mejorar la calidad de atención y por ende tendríamos como beneficiarios tanto a los mismos comprometedores de la organización, mejorando su actitud, su capacidad resolutive y por el lado de la población a la satisfacción desde el inicio de su atención hasta salir de la organización.

### **Implicaciones prácticas**

Con esta investigación se nos permitirán contribuir a posibles soluciones de problemas que se manifiestan con relación a los involucrados de la organización como clima organizacional y la capacidad que debe de

tener el líder al frente de todo el sistema. En ese enfoque al constituir dos componentes importantes como mantenerse en un buen clima organizacional y tener a un jefe como líder, no existirán los problemas interpersonales, insatisfacción laboral, desanimo, no participativo ni identificación, no involucrado en el objetivo de la organización y lo más importante, al cambiar todo este mal esquema se lograra no solamente a tener usuarios satisfechos sino se despegara para lograr ser una verdadera organización líder en la Región.

### **Valor teórico**

La presente investigación direccionara para enfocar hacia una consistencia científica la observación empírica que a diario se manifiesta en la cotidiana convivencia laboral, que a partir de ello se podrá ampliar los conocimientos involucrados en los objetivos, iniciando así documentos de gestión como procesos para mantener una consolidación en el clima organizacional de la organización. A raíz de esta investigación queda abierta la posibilidad de manejar investigaciones que se pueda ampliar las alternativas en solucionar la problemática desarrollando o ampliando el conocimiento de las variables.

### **Utilidad metodológica**

Con las bases teóricas de esta investigación enfocando la clasificación de cada variable, no permitiría generar nuevos instrumentos para poder abarcar el enfoque de los objetivos que quieran conseguir. Así contribuye con una definición alternativa de relacionar dos variables que involucran al componente integral de la organización, sugiriendo como alternativa medir una población específica hacia la magnitud de la organización.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del

Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

**Hipótesis específicas:**

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el liderazgo y la toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del

Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

### **Objetivos Específicos:**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el liderazgo y la toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo - 2018.

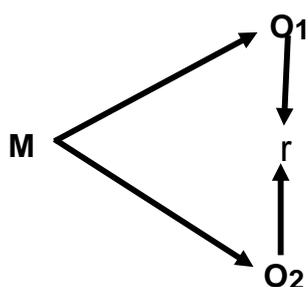
## **II. METODO**

### **2.1. Diseño de Investigación**

El presente trabajo presenta el enfoque de investigación cuantitativo porque supone procedimientos estadísticos de procesamientos de datos. Hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencial.<sup>24</sup>

El tipo de investigación es no experimental, porque no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. Las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron al igual que sus efectos.<sup>18</sup>

El diseño de la investigación es correlacional porque orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.<sup>24</sup>



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1

O2: Observación de la variable 2

r: Relación entre las dos variables

## 2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Se define a la percepción que comparten los miembros de una organización con respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonal es que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. <sup>11</sup>	El ambiente de trabajo que a diario se manifiesta con respecto a su forma de organizarse, de ser viable y funcional involucrado cada miembro que la integra. Para medir las dimensiones de Clima Organizacional se empleara un cuestionario de escalamiento tipo Likert <sup>12</sup> .	Liderazgo y toma de decisiones	Dirigir adecuadamente	Ordinal Ítems de acuerdo 5=Muy de acuerdo 4=De acuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1=Muy en desacuerdo
			Estructura	Cumplimiento con normas	
			Cooperación	Grado de identificación.	
			Innovación y confort	Nuevos procesos, comodidad.	
			Motivación	Proactividad	
			Identidad	Involucramiento	
			Comunicación	Efectiva	
Recompensa y remuneración	Reconocimiento, satisfacción				

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo	Lo que influye entre las personas en un momento específico mediante un proceso de comunicación humana a la consecuencia de objetivos específicos. <sup>14</sup>	Para medir las siguientes dimensiones como orientación a la persona, orientación a la tarea, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional se empleara un cuestionario de escalamiento tipo Likert <sup>12</sup> .	Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional	motivación Objetivos institucionales	Ordinal Ítems 5= Muy de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Muy en desacuerdo

### 2.3. Población y muestra

#### Población:

Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.<sup>18</sup>

El presente trabajo de investigación la población estuvo conformada por 51 trabajadores del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, tal como se detalla en el cuadro.

**Población de estudio:**

Área	Nº de trabajadores
Laboratorio Central	25
Laboratorio Emergencia	10
Hemoterapia y Banco de Sangre	10
Anatomía Patológica	06
<b>Total</b>	<b>51</b>

**Fuente:** PEA del Departamento de Patología Clínica del H.D.C.Q. Daniel Alcides Carrión-Huancayo

**Muestra Censal:**

En este trabajo de investigación se consideró como muestra a toda la población por tratarse de una muestra pequeña, considerando así a los 51 integrantes o trabajadores en su totalidad.

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad****Técnica:**

Son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación.<sup>24</sup>

En el presente trabajo se ha empleado las técnicas indirectas basadas en encuestas realizadas a toda la población censal, sometidos a escalas como las de Likert, que se han empleado en la ficha de encuesta aplicada para recoger datos que sean utilizados en la conceptualización y definición de cada dimensión.

**Instrumento:**

Son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos.<sup>24</sup>

La opinión de los trabajadores plasmados en un documento, que ha permitido determinar en escalas, como la de Likert, aplicados en la muestra censal y así se ha facilitado llegar a los objetivos obtenidos en la cada

dimensión; se tomó como referencia el aporte de, (Rossi Valverde, & Rossi Ortiz, 2020).

**Validez:**

Es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que demuestre efectiva al obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir.<sup>24</sup>

**La validación:**

La validación del instrumento utilizado en esta investigación estuvo a cargo del Doctor Carlos Alberto Suarez Reynoso.

**Validez del instrumento**

<b>Experto</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso	Doctor en Educación	Buena

**Confiabilidad:**

Es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test.<sup>24</sup>

Existen diversos procedimientos para poder determinar el grado de confiabilidad, pero para la presente investigación se realizó utilizando la prueba piloto del estadístico Alfa de Cronbach donde participaron 51 trabajadores encuestados.

**2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el presente proyecto de investigación se empleara programas computacionales como el SPSS, y las estadísticas correspondientes, tomando en cuenta los niveles de medición de las variables, para lo cual se empleara estadísticas descriptivas como distribución de frecuencias, medidas de tendencia central como media, mediana, moda según corresponda; medidas de variabilidad como rango, desviación estándar, según corresponda y gráficos. Para prueba de hipótesis se tendrá en cuenta

estadísticos inferenciales; análisis paramétricos como coeficiente de correlación, prueba t, según corresponda; para análisis no paramétricas como Spearman según corresponda.

## BAREMOS

### Liderazgo

Muy bueno	126	150
Bueno	102	125
Regular	78	101
Deficiente	54	77
Muy insatisfecho	30	53

### Dimensiones

Muy bueno	63	75
Bueno	51	62
Regular	39	50
Deficiente	27	38
Muy deficiente	15	26

### Clima Organizacional

Muy bueno	226	270
Bueno	183	225
Regular	140	182
Deficiente	97	139
Muy deficiente	54	96

### Dimensión 01

Muy bueno	32	40
Bueno	26	31
Regular	20	25
Deficiente	14	19
Muy deficiente	8	13

### Dimensión 02

Muy bueno	31	35
Bueno	25	30
Regular	19	24
Deficiente	13	18
Muy deficiente	7	12

### **Dimensión 03**

Muy bueno	26	30
Bueno	21	25
Regular	16	20
Deficiente	11	15
Muy deficiente	6	10

### **Dimensión 04**

Muy bueno	21	25
Bueno	17	20
Regular	13	16
Deficiente	9	12
Muy deficiente	5	8

### **Dimensión 05**

Muy bueno	37	45
Bueno	30	36
Regular	23	29
Deficiente	16	22
Muy deficiente	9	15

## **2.6. Aspectos éticos**

Se mantendrá en total reserva los datos correspondientes a individualidades de las respuestas de acuerdo al muestreo que se utilizara.

En la investigación se ha tenido presente la ética del investigador, para lo cual se ha cumplido rigurosamente con lo siguiente: Los datos son fidedignos, se mantiene en reserva la identidad de los trabajadores que formaron parte de la muestra, no se manipuló los resultados y las citas corresponden a los textos y documentos.

### III. RESULTADOS

#### Liderazgo

Muy bueno	126	150
Bueno	102	125
Regular	78	101
Deficiente	54	77
Muy insatisfecho	30	53

#### Dimensiones

Muy bueno	63	75
Bueno	51	62
Regular	39	50
Deficiente	27	38
Muy deficiente	15	26

#### Clima Organizacional

Muy bueno	226	270
Bueno	183	225
Regular	140	182
Deficiente	97	139
Muy deficiente	54	96

## Dimensiones

Muy bueno	32	40
Bueno	26	31
Regular	20	25
Deficiente	14	19
Muy deficiente	8	13

Muy bueno	31	35
Bueno	25	30
Regular	19	24
Deficiente	13	18
Muy deficiente	7	12

Muy bueno	26	30
Bueno	21	25
Regular	16	20
Deficiente	11	15
Muy deficiente	6	10

Muy bueno	21	25
Bueno	17	20
Regular	13	16
Deficiente	9	12
Muy deficiente	5	8

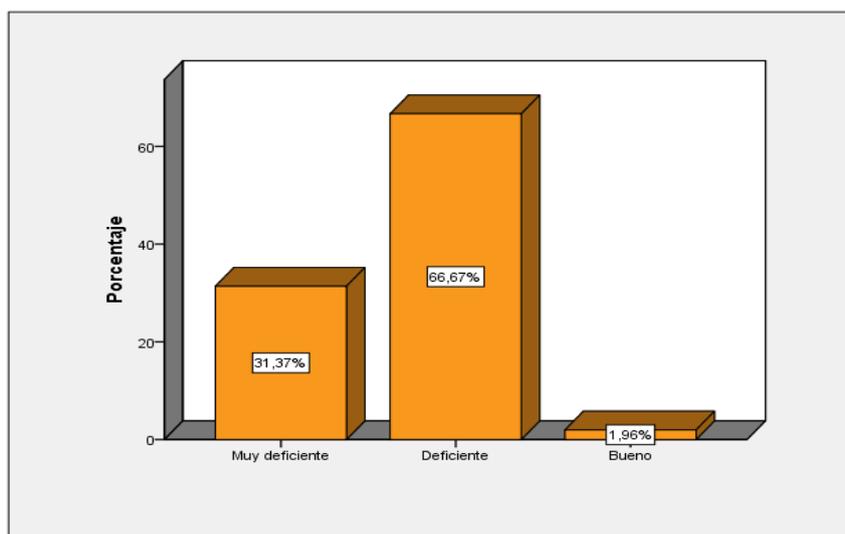
Muy bueno	37	45
Bueno	30	36
Regular	23	29
Deficiente	16	22
Muy deficiente	9	15

**Tabla 1:** Resultado del variable liderazgo del Director desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	16	31,4
Deficiente	34	66,7
Bueno	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario de Liderazgo

**Figura 1:** Resultado del variable liderazgo del Director desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018



Fuente: Tabla N° 1

**Interpretación:**

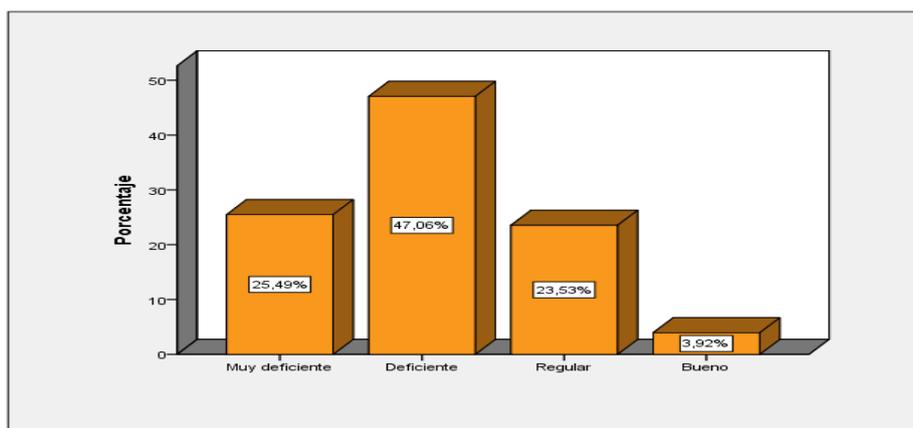
En la tabla y el gráfico se observa que son 16 trabajadores que representa el 31,4% de la muestra consideran muy deficiente el liderazgo del director, 34 trabajadores que representa el 66,7% de la muestra consideran deficiente, es 1 solo trabajador que representa el 2,0% de la muestra considera bueno el liderazgo del director.

**Tabla 2:** Resultado de la dimensión liderazgo transformacional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	13	25,5
Deficiente	24	47,1
Regular	12	23,5
Bueno	2	3,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transformacional

**Figura 2:** Resultado de la dimensión liderazgo transformacional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018



Fuente: Tabla N° 2

### Interpretación

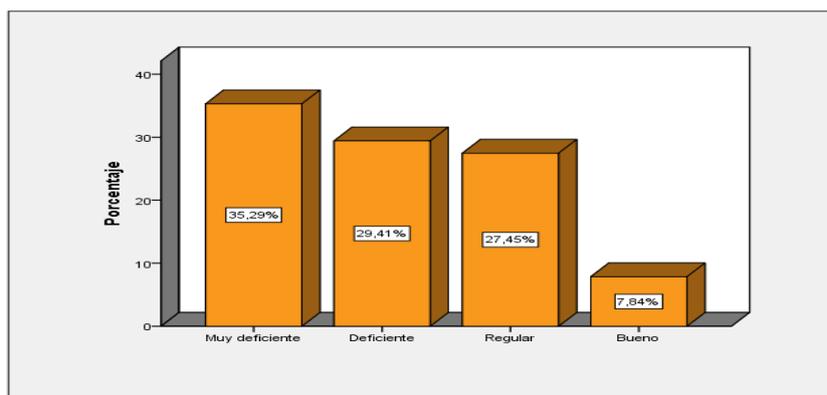
En la tabla y el gráfico se observa que son 13 trabajadores que representa el 25,5% de la muestra consideran muy deficiente el liderazgo transformacional del director, son 24 trabajadores que representa el 47,1% de la muestra consideran deficiente, son 12 trabajadores que representa el 23,5% de la muestra considera regular, finalmente son 2 trabajadores que representa el 3,9% de la muestra considera bueno el liderazgo transformacional.

**Tabla 3:** Resultado de la dimensión liderazgo transaccional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	18	35,3
Deficiente	15	29,4
Regular	14	27,5
Bueno	4	7,8
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transaccional

**Figura 3:** Resultado de la dimensión liderazgo transaccional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018



Fuente: Tabla N° 3

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 18 trabajadores que representa el 35,3% de la muestra consideran muy deficiente el liderazgo transaccional del director, son 15 trabajadores que representa el 29,4% d la muestra consideran deficiente, son 14 trabajadores que representa el 27,5% de la muestra considera regular, finalmente son 4 trabajadores que representa el 7,9% de la muestra considera bueno el liderazgo transaccional.

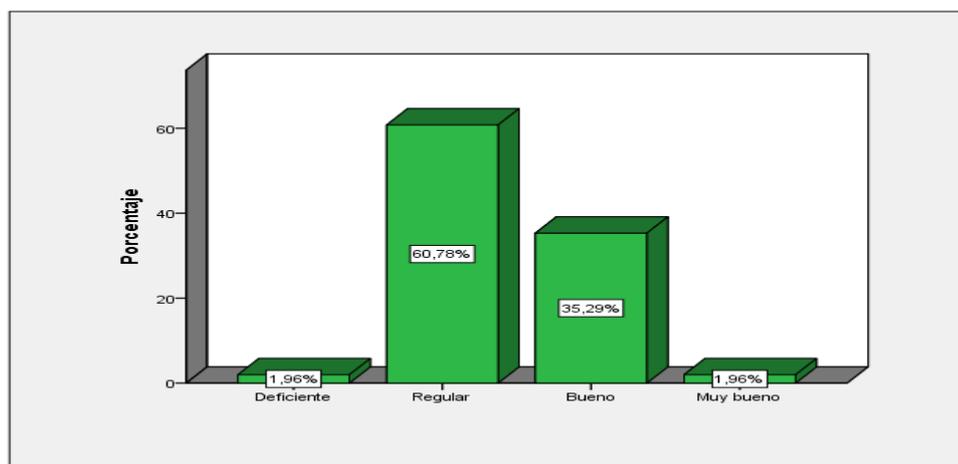
**Tabla 4:** Resultado de la variable clima organizacional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital

*Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Regular	31	60,8
Bueno	18	35,3
Muy bueno	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional

**Figura 4:** *Resultado de la variable clima organizacional desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018*



Fuente: Tabla N° 4

### **Interpretación**

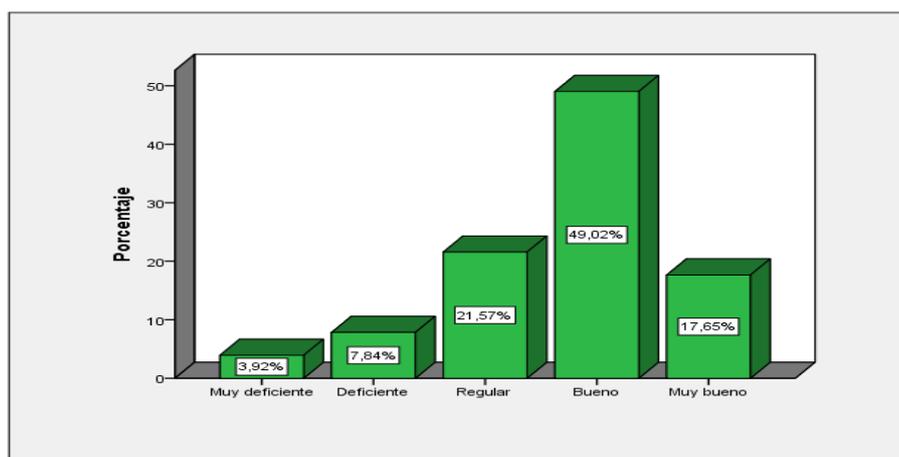
En la tabla y el gráfico se observa que es 1 trabajador que representa el 2% de la muestra consideran muy deficiente el clima organizacional del director, son 31 trabajadores que representa el 60,8% d la muestra consideran regular, son 18 trabajadores que representa el 35,9% de la muestra considera bueno, finalmente son 1 trabajador que representa el 2% de la muestra considera muy bueno el clima organizacional.

**Tabla 5:** Resultado de la dimensión Liderazgo y toma de decisiones desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	3,9
Deficiente	4	7,8
Regular	11	21,6
Bueno	25	49,0
Muy bueno	9	17,6
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

**Figura 5:** Resultado de la dimensión Liderazgo y toma de decisiones desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018



Fuente: Tabla N° 5

### Interpretación

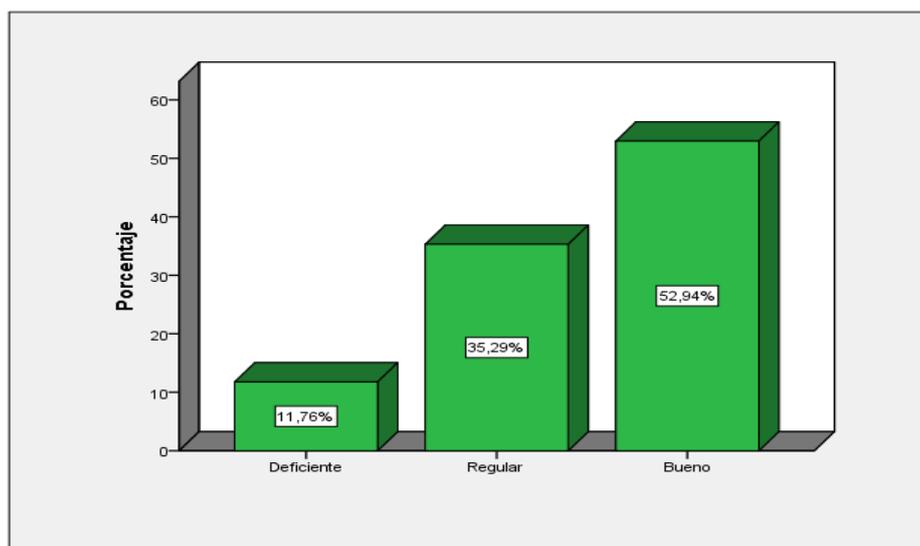
En la tabla y el gráfico se observa que es 2 trabajador que representa el 3,9% de la muestra consideran muy deficiente el liderazgo y toma de decisiones, son 4 trabajadores que representa el 7,8% de la muestra consideran deficiente, son 11 trabajadores que representa el 21,6% de la muestra considera regular, son 25 trabajadores que representa el 49% consideran bueno y finalmente son 9 trabajador que representa el 17% de la muestra considera muy bueno el liderazgo y toma de decisiones.

**Tabla 6:** Resultado de la dimensión estructura desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	11,8
Regular	18	35,3
Bueno	27	52,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

**Figura 6:** Resultado de la dimensión estructura desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018



Fuente: Tabla N° 6

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que es 6 trabajador que representa el 11,9% de la muestra consideran deficiente la estructura, son 18 trabajadores que representa el 35,3% de la muestra consideran regular, son 27 trabajadores que representa el 52,9% de la muestra considera bueno, .

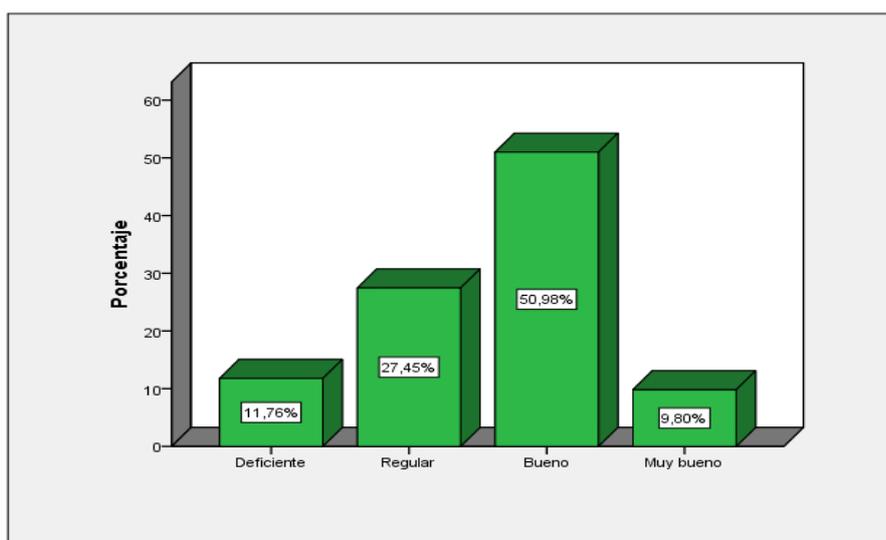
**Tabla 7:** Resultado de la dimensión cooperación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital

*Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	11,8
Regular	14	27,5
Bueno	26	51,0
Muy bueno	5	9,8
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

**Figura 7:** *Resultado de la dimensión cooperación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018*



Fuente: Tabla N° 7

### **Interpretación**

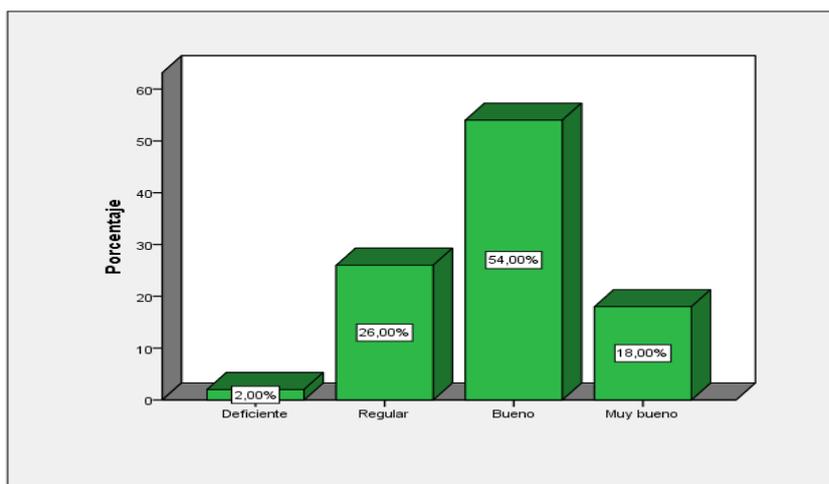
En la tabla y el gráfico se observa que es 6 trabajadores que representa el 11,8% de la muestra consideran deficiente la cooperación, son 14 trabajadores que representa el 27,5% de la muestra consideran regular, son 26 trabajadores que representa el 51% de la muestra considera bueno, son 5 trabajadores que representa el 9,8% consideran muy bueno en la cooperación .

**Tabla 8:** Resultado de la dimensión innovación y confort desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	3,9
Regular	13	25,5
Bueno	27	52,9
Muy bueno	9	17,6
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

**Figura 8:** Resultado de la dimensión innovación y confort desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018



Fuente: Tabla N° 8

### Interpretación

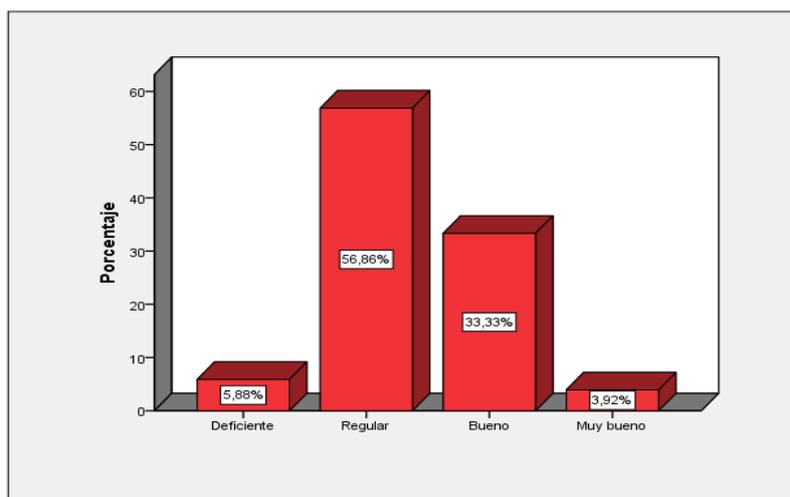
En la tabla y el gráfico se observa que es 2 trabajadores que representa el 3,9% de la muestra consideran deficiente la innovación y confort, son 13 trabajadores que representa el 25,5% de la muestra consideran regular, son 27 trabajadores que representa el 52% de la muestra considera bueno, son 9 trabajadores que representa el 17,5% consideran muy bueno en la innovación y confort

**Tabla 9:** Resultado de la dimensión motivación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	5,9
Regular	29	56,9
Bueno	17	33,3
Muy bueno	2	3,9
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

**Figura 9:** Resultado de la dimensión motivación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018



Fuente: Tabla N° 9

### Interpretación

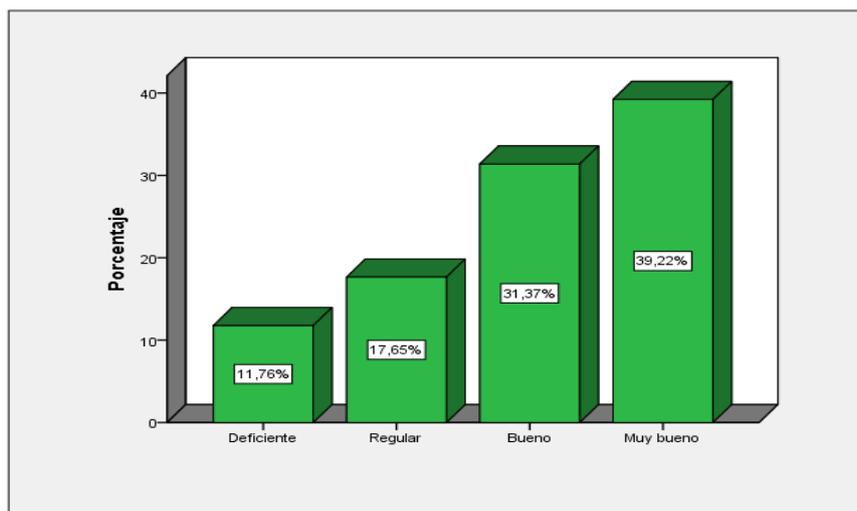
En la tabla y el gráfico se observa que es 3 trabajadores que representa el 5,9% de la muestra consideran deficiente la motivación, son 29 trabajadores que representa el 56,9% de la muestra consideran regular, son 17 trabajadores que representa el 33,3% de la muestra considera bueno, son 2 trabajadores que representa el 3,9% consideran la motivación .

**Tabla 10:** Resultado de la dimensión identidad desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	11,8
Regular	9	17,6
Bueno	16	31,4
Muy bueno	20	39,2
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

**Figura 10:** Resultado de la dimensión identidad desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018



Fuente: Tabla N° 10

### Interpretación

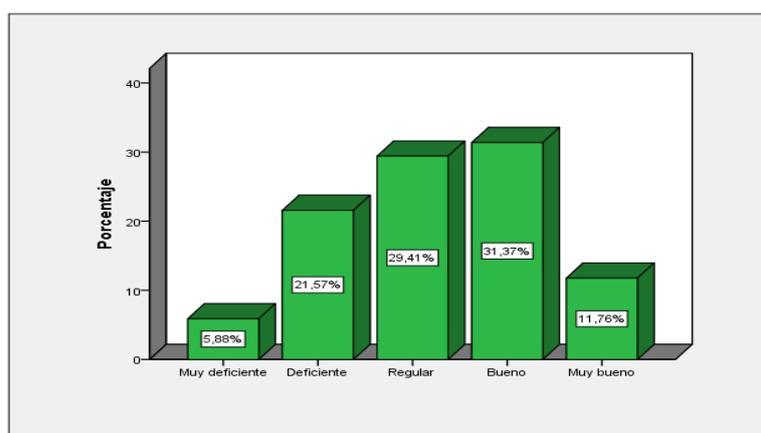
En la tabla y el gráfico se observa que es 6 trabajadores que representa el 11,8% de la muestra consideran deficiente la identidad, son 9 trabajadores que representa el 17,6% de la muestra consideran regular, son 16 trabajadores que representa el 31,4% de la muestra considera bueno, son 20 trabajadores que representa el 39,2% consideran muy bueno la identidad.

**Tabla 11:** Resultado de la dimensión comunicación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	3	5,9
Deficiente	11	21,6
Regular	15	29,4
Bueno	16	31,4
Muy bueno	6	11,8
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

**Figura 11:** Resultado de la dimensión comunicación desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018



Fuente: Tabla N° 11

### Interpretación

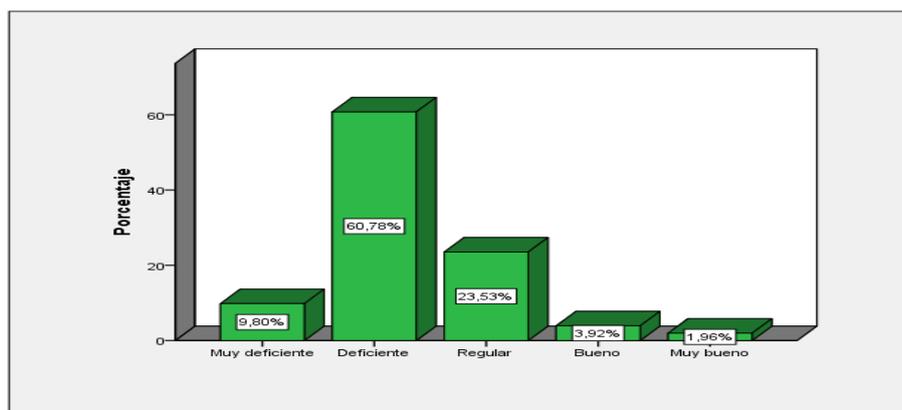
En la tabla y el gráfico se observa que es 3 trabajadores que representa el 5,9% de la muestra consideran deficiente la comunicación, son 11 trabajadores que representa el 21,6% de la muestra consideran deficiente, son 15 trabajadores que representa el 29,4% de la muestra considera regular, son 16 trabajadores que representa el 31,4% consideran bueno, finalmente son 6 trabajadores que representa el 11,8% de la muestra consideran muy bueno la comunicación.

**Tabla 12:** Resultado de la dimensión recompensa y remuneración desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	5	9,8
Deficiente	31	60,8
Regular	12	23,5
Bueno	2	3,9
Muy bueno	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

**Figura 12:** Resultado de la dimensión recompensa y remuneración desde la percepción del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018



Fuente: Tabla N° 12

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que es 5 trabajadores que representa el 9,8% de la muestra consideran muy deficiente la recompensa y remuneración, son 31 trabajadores que representa el 60,8% de la muestra consideran deficiente, son 12 trabajadores que representa el 23,5% de la muestra considera regular, son 2 trabajadores que representa el 3,9% consideran bueno, finalmente son 1 trabajador que representa el 2,0% de la muestra consideran muy bueno la recompensa y remuneración.

## CONTRASTACION DE HIPOTESIS

### HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018.

#### Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

### Correlaciones

			Liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

## Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.558$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

### a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

### b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

### c) Criterios de decisión

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

### d) Decisión estadística

Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### e) Conclusión estadística.

Se concluye que Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

#### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y liderazgo y toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018.

#### Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y liderazgo y toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018.

### Correlaciones

			Liderazgo	Liderazgo y toma de decisiones
Rho de Spearman	Liderazgo	de	1,000	,333*
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	51	51
	Liderazgo y toma de decisiones	de	,333*	1,000
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.333$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una relación baja entre el liderazgo del Director y liderazgo y toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

### a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

### b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

### c) Criterios de decisión

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

### d) Decisión estadística

Puesto que  $p = 0,017$  entonces  $0,017 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### e) Conclusión estadística.

Se concluye que Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y liderazgo y toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

#### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

#### Hipótesis alterna. Ha

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

### Correlaciones

	Liderazgo	Estructura
Rho de Spearman	de	de
Liderazgo	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N
Estructura	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N
	1,000	,278*
	.	,049
	51	51
	,278*	1,000
	,049	.
	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.278$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018

#### a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

#### b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### c) Criterios de decisión

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

#### d) Decisión estadística

Puesto que  $p = 0,049$  entonces  $0,049 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### e) Conclusión estadística.

Se concluye que Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

### Hipótesis específica 3

#### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

#### Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

### Correlaciones

	Liderazgo	Cooperación
Rho de Spearman de Liderazgo	1,000	,111
Coefficiente de correlación	.	,439
Sig. (bilateral)	51	51
N		
Cooperación	,111	1,000
Coefficiente de correlación	,439	.
Sig. (bilateral)	51	51
N		

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.111$ , se tiene correlación muy baja por lo tanto No existe una relación significativa solo existe muy baja entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**c) Criterios de decisión**

si  $p < 0,05$  de rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

si  $p > 0,05$  entonces de acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

**d) Decisión estadística**

Puesto que  $p = 0,439$  entonces  $0,439 > 0,05$ , en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**e) Conclusión estadística.**

Se concluye que No existe una relación significativa solo existe relación muy baja entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

#### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

##### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

##### Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

#### Correlaciones

			Liderazgo	Innovación y confort
Rho Spearman	de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	51	51
	Innovación y confort	Coeficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	51	51

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

#### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)

De $\pm$ 0,90 a $\pm$ 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm$ 0,70 a $\pm$ 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm$ 0,40 a $\pm$ 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm$ 0,20 a $\pm$ 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm$ 0,01 a $\pm$ 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.404$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**c) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  de rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces de acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

**d) Decisión estadística**

Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**e) Conclusión estadística.**

Se concluye que Si existe una relación significativa y moderada el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del

### Hipótesis específica 5

#### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

#### Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el liderazgo y motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

### Correlaciones

				Liderazgo	Motivación
Rho Spearman	de Liderazgo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		51	51
	Motivación	Coeficiente de correlación	de	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		51	51

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

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)

De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.502$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**c) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  de rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces de acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

**d) Decisión estadística**

Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**e) Conclusión estadística.**

Se concluye que Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y motivación del personal del Departamento de

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

#### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la identidad del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

#### Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

#### Correlaciones

		Liderazgo	Identidad
Rho Spearman	de Liderazgo	1,000	,340*
	Coeficiente de correlación	.	,015
	Sig. (bilateral)	51	51
	N		
	de Identidad	,340*	1,000
	Coeficiente de correlación	,015	.
	Sig. (bilateral)	51	51
	N		

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)

De $\pm$ 0,90 a $\pm$ 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm$ 0,70 a $\pm$ 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm$ 0,40 a $\pm$ 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm$ 0,20 a $\pm$ 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm$ 0,01 a $\pm$ 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.340$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una relación significativa y baja el liderazgo del Director y la identidad del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

**a) Nivel de significancia.**

$$\alpha = 0,05 \text{ es decir el 5\%}$$

**b) Estadística de prueba**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**c) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

**d) Decisión estadística**

Puesto que  $p = 0,015$  entonces  $0,015 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**e) Conclusión estadística.**

Se concluye que Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la identidad del Departamento de Patología Clínica

del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 7

#### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018.

#### Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018.

### Correlaciones

			Liderazgo	Comunicación
Rho Spearman	de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,199
		Sig. (bilateral)	.	,161
		N	51	51
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,199	1,000
		Sig. (bilateral)	,161	.
		N	51	51

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)

De $\pm$ 0,90 a $\pm$ 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm$ 0,70 a $\pm$ 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm$ 0,40 a $\pm$ 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm$ 0,20 a $\pm$ 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm$ 0,01 a $\pm$ 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.199$ , se tiene correlación muy baja por lo tanto Si existe no hay una relación significativa sino solo muy baja entre el liderazgo del Director y la identidad del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**c) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

**d) Decisión estadística**

Puesto que  $p = 0,161$  entonces  $0,161 > 0,05$ , en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**e) Conclusión estadística.**

Se concluye que no existe una relación significativa solo muy baja entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 8

#### Hipótesis nula. Ho

No existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

#### Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

### Correlaciones

		Liderazgo	Recompensas y remuneraciones
Rho Spearman	de Liderazgo	de	
	Coeficiente de correlación	1,000	,310*
	Sig. (bilateral)	.	,027
	N	51	51
	Recompensas y remuneraciones	de	
	Coeficiente de correlación	,310*	1,000
	Sig. (bilateral)	,027	.
	N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.310$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**c) Criterios de decisión**

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

**d) Decisión estadística**

Puesto que  $p = 0,027$  entonces  $0,027 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**e) Conclusión estadística.**

Se concluye que Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

#### IV. DISCUSIÓN

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son 16 trabajadores que representa el 31,4% de la muestra consideran muy deficiente el liderazgo del director, 34 trabajadores que representa el 66,7% d la muestra consideran deficiente, es 1 solo trabajador que representa el 2,0% de la muestra considera bueno el liderazgo del director. Mientras en la clima organizacional se observa que es 1 trabajador que representa el 2% de la muestra consideran muy deficiente el clima organizacional del director, son 31 trabajadores que representa el 60,8% d la muestra consideran regular, son 18 trabajadores que representa el 35,9% de la muestra considera bueno, finalmente son 1 trabajador que representa el 2% de la muestra considera muy bueno el clima organizacional.

Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.558$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Puesto que  $p = 0,000$

entonces  $0,000 < 0,05$  , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta En un estudio realizado sobre liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS 3er Nivel de atención de Cartagena, diseñando para lo cual un estudio tipo descriptivo- cuantitativo, la población en estudio estuvo conformada por 138 profesionales entre coordinadores y enfermeras, utilizaron una escala de evaluación propuesta por David Fichman, teniendo como objetivo identificar las características de liderazgo personal e interpersonal, para lo cual identificaron dimensiones que resaltarán la intención de la investigación como control del ego, equilibrio, despegue y responsabilidad y por el lado de liderazgo interpersonal, trabajo en equipo y destrezas gerenciales. Se demostró las principales debilidades y fortalezas de cada una de las variables, la principal debilidad estuvo relacionada con la responsabilidad y las fortalezas encontradas fueron el control del ego, el manejo del equilibrio orgánico, espiritual y mental.<sup>9</sup>

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el liderazgo y la toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo-2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que es 2 trabajador que representa el 3,9% de la muestra consideran muy deficiente el liderazgo y toma de decisiones, son 4 trabajadores que representa el 7,8% de la muestra consideran deficiente, son 11 trabajadores que representa el 21,6% de la muestra considera regular, son 25 trabajadores que representa el 49% consideran bueno y finalmente son 9 trabajador que representa el 17% de la muestra considera muy bueno el liderazgo y toma de decisiones .

Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.333$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una relación baja entre el liderazgo del Director y liderazgo y toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Puesto que  $p = 0,017$  entonces  $0,017 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y liderazgo y toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta Los estudios realizados en las Microredes de Salud Cuñunbuque y Tabalosos sobre Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral, en el cual se tuvo como diseño de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, considerando una población de estudio de 64 trabajadores de dicha microred, según la percepción de los trabajadores en estas microredes existe un buen clima organizacional, del mismo modo un porcentaje elevado percibe se percibe en satisfacción laboral y una de las dimensiones relacionadas con redistribución, consideran que es justa y están saqtisfechas.<sup>10</sup>

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que es 6 trabajador que representa el 11,9% de la muestra consideran deficiente la estructura, son 18 trabajadores que representa el 35,3% de la muestra consideran regular, son 27 trabajadores que representa el 52,9% de la muestra considera bueno, .

Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.278$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una relación significativa y baja entre el

liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018, Puesto que  $p = 0,049$  entonces  $0,049 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta Realizaron un estudio para identificar la asociación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital materno infantil Dr. Alberto López Hermoza de San Juna de Potosí, en lo cual utilizaron un estudio tipo descriptivo, transversal, correlacional, donde encuentran un estilo de liderazgo democrático predominante, no se presentó el estilo de liderazgo autocrático y en un mayor porcentaje las enfermeras se encuentran satisfechas con la posibilidad de seguir desarrollándose, en dicho trabajo encontraron no asociación entre las variables identificadas en este estudio, comprobadas por pruebas estadísticas para tal fin.<sup>12</sup>

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que es 6 trabajadores que representa el 11,8% de la muestra consideran deficiente la cooperación, son 14 trabajadores que representa el 27,5% de la muestra consideran regular, son 26 trabajadores que representa el 51% de la muestra considera bueno, son 5 trabajadores que representa el 9,8% consideran muy bueno en la cooperación

Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.111$ , se tiene correlación muy baja por lo tanto No existe una relación significativa solo existe muy baja entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal

del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Puesto que  $p = 0,439$  entonces  $0,439 > 0,05$ , en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que No existe una relación significativa solo existe relación muy baja entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018,

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta Un estudio realizado en salud de la comuna de Chillan. Santiago de Chile. 2016. Sobre los estilos de liderazgo de directores de varios centros de Salud asociados a la satisfacción laboral que perciben los trabajadores de dicha institución, utilizaron un diseño tipo descriptivo, correlacional de corte transversal en una población de estudio correspondiente a 179 trabajadores, utilizaron también cuestionarios para recolección de datos para cada una de las variables, encontraron en la investigación que existe relación entre los estilos directivos, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, en especial con dimensiones como satisfacción con las remuneraciones, supervisión y con el ambiente físico.<sup>13</sup>

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que es 2 trabajadores que representa el 3,9% de la muestra consideran deficiente la innovación y confort, son 13 trabajadores que representa el 25,5% de la muestra consideran regular, son 27 trabajadores que representa el 52% de la muestra considera bueno, son 9 trabajadores que representa el 17,5% consideran muy bueno en la innovación y confort,

Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.404$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal

del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$  , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que Si existe una relación significativa y moderada el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta

Es prioritario atender las habilidades de las personas para relacionarse entre sí, pues fue el factor que tuvo más peso con respecto a los demás; entre estos, están la comunicación, la resolución de conflictos, los valores éticos, el compromiso, la confianza, el respeto y la tolerancia, ente otros. Todos éstos hacen parte del factor en mención, de acuerdo con el instrumento utilizado. Lo anterior denota la necesidad de las organizaciones por atender esta problemática al interior de las mismas, pues como se ha evidenciado ampliamente en la literatura, este factor es capaz de influir no sólo en los demás riesgos psicosociales, sino en la calidad del desempeño de los trabajadores y su nivel de compromiso con la organización Este factor denota la necesidad de participar en actividades de formación en habilidades que les permita a las personas relacionarse mejor con los demás<sup>15</sup>.

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que es 3 trabajadores que representa el 5,9% de la muestra consideran deficiente la motivación, son 29 trabajadores que representa el 56,9% de la muestra consideran regular, son 17 trabajadores que representa el 33,3% de la muestra considera bueno, son 2 trabajadores que representa el 3,9% consideran la motivación.

Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.502$ , se tiene

correlación moderada por lo tanto Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que Si existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta En un trabajo realizado sobre clima organizacional en un establecimiento de Salud de la Micro Red Villa en Lima Perú durante el año 2014, en un trabajo realizado sobre trabajadores asistenciales, como también administrativos y en un ámbito general de 13 establecimientos, para lo cual tuvieron que acogerse a diseños ya propuestos por el MINSA para calcular la población a estudiar, considerando incluso Resoluciones “R.M.Nº 623-2008/MINSA”<sup>1</sup>, el tipo de estudio que utilizaron fue observacional, descriptivo y transversal, los resultados que lograron obtener en este estudio fue que Clima organizacional se encuentra en un proceso por mejorar, dentro de una cultura organizacional saludable y su potencial humano que todavía concluyen por mejorar.<sup>3</sup>

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que es 6 trabajadores que representa el 11,8% de la muestra consideran deficiente la identidad, son 9 trabajadores que representa el 17,6% de la muestra consideran regular, son 16 trabajadores que representa el 31,4% de la muestra considera bueno, son 20 trabajadores que representa el 39,2% consideran muy bueno la identidad. Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.340$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una

relación significativa y baja el liderazgo del Director y la identidad del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.. Puesto que  $p = 0,015$  entonces  $0,015 < 0,05$  , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la identidad del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta Trabajo realizado en un establecimiento de Salud llamado Max Arias Schreiber en el Distrito de la Victoria, donde determinaron la relación que existía entre el diseño organizacional y el potencial humano del clima organizacional en todos los trabajadores en el año 2012, dicho trabajo les permitió tener como instrumento de gestión de la calidad para una mejora continua de los procesos en gestión, el tipo de investigación que utilizaron fue cuantitativo, no observacional, correlacional y transversal, constituyendo una población muestreada de 69 trabajadores, seleccionados por un muestreo no probabilístico intencionado, obtuvieron como resultado que si existía una correlación, concluyendo que está en manos de los directivos diseñar proyectos de gestión para ayudar a mejorar la estructura del diseño organizacional y el potencial humano.<sup>4</sup>

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 7: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que es 3 trabajadores que representa el 5,9% de la muestra consideran deficiente la comunicación, son 11 trabajadores que representa el 21,6% de la muestra consideran deficiente, son 15 trabajadores que representa el 29,4% de la muestra considera regular, son 16 trabajadores que representa el 31,4% consideran bueno, finalmente son 6 trabajadores que representa el 11,8% de la muestra consideran muy bueno la comunicación

Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.199$ , se tiene correlación muy baja por lo tanto Si existe no hay una relación significativa sino solo muy baja entre el liderazgo del Director y la identidad del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Puesto que  $p = 0,161$  entonces  $0,161 > 0,05$ , en consecuencia se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que no existe una relación significativa solo muy baja entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta En una investigación realizada en el Hospital III de Essalud en Chimbote para saber si existía una relación de Clima organizacional y las disfunciones emocionales en el personal de enfermería que trabajaban en esa institución, para lo cual utilizaron un tipo de estudio correlacional prospectivo, de corte transversal, muestreando a un total de 68 enfermeros, encontraron que si existía una correlación alta, donde concluyen que mientras se tenga un clima organizacional menor seria las disfunciones emocionales y que a su vez mientras se tenga un clima organizacional deteriorado mayor será las disfunciones emocionales, en tal sentido afirman que si existe una relación alta entre clima organizacional y las disfunciones emocionales en los trabajadores enfermeros de dicho hospital.<sup>5</sup>

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 8: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que es 5 trabajadores que representa el 9,8% de la muestra consideran muy deficiente la recompensa y remuneración, son 31 trabajadores que representa el 60,8% de la muestra consideran deficiente, son 12 trabajadores que representa el 23,5% de la muestra

considera regular, son 2 trabajadores que representa el 3,9% consideran bueno, finalmente son 1 trabajador que representa el 2,0% de la muestra consideran muy bueno la recompensa y remuneración

Demostrándose con rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.310$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018 Puesto que  $p = 0,027$  entonces  $0,027 < 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que Si existe una relación significativa y baja entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018

De la misma forma otra investigación realizada manifiesta Se llevó a cabo un estudio en 45 miembros del Centro de Salud de Picota de la ciudad de Tarapoto sobre asociación entre el clima organizacional y la calidad de atención en los servicios de salud del Hospital Rural de Picota durante un periodo de un año, para lo cual utilizaron un tipo de diseño en la investigación descriptivo correlacional, demostrando que las variables como clima organizacional guardaba una estrecha relación con la variable calidad de atención, estudiando del mismo modo cada una de las dimensiones, como son desvinculación, obstaculización, esprít, intimidad, alejamiento, entre otros. Promueven diseñar programas para enfatizar el liderazgo en las relaciones interpersonales, fortalecer actitudes relacionadas con la calidad de atención.<sup>8</sup>

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $r_s = 0.558$ , se tiene correlación moderada por lo tanto puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$  ,
2. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y el liderazgo y la toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $r_s = 0.333$ , se tiene correlación baja por lo tanto puesto que  $p = 0,017$  entonces  $0,017 < 0,05$
3. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $r_s = 0.278$ , se tiene correlación baja por lo tanto puesto que  $p = 0,049$  entonces  $0,049 < 0,05$
4. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides

- Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $r_s = 0.111$ , se tiene correlación muy baja por lo tanto. Puesto que  $p = 0,439$  entonces  $0,439 > 0,05$  .
5. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $r_s = 0.404$ , se tiene correlación moderada por lo tanto puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$  ,
  6. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados rho de spearman  $r_s = 0.502$ , se tiene correlación moderada por lo tanto. puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$  ,
  7. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados rho de spearman  $r_s = 0.340$ , se tiene correlación baja por lo tanto puesto que  $p = 0,015$  entonces  $0,015 < 0,05$  ,
  8. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $r_s = 0.199$ , se tiene correlación muy baja por lo tanto Puesto que  $p = 0,161$  entonces  $0,161 > 0,05$  ,
  9. Se determinó que existe una relación significativa y moderada entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018. Luego de aplicar los instrumentos

de investigación se tiene los siguientes resultados rho de spearman  $r_s = 0.310$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe una relación significativa y baja puesto que  $p = 0,027$  entonces  $0,027 > 0,05$

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los trabajadores del Departamento de Patología Clínica del HDCQ Daniel Alcides Carrión.
2. En cuanto a clima organizacional Mejorar y/o fortalecer el liderazgo de los encargados de cada área
3. Mejorar y/o fortalecer la reciprocidad entre todos los colegas que laboran en el Departamento de Patología Clínica del Hospital DCQ Daniel Alcides Carrión.
4. Mantener y/o fortalecer la motivación de todos los trabajadores del Departamento de Patología Clínica del Hospital DQC Daniel Alcides Carrión- Huancayo.
5. Mantener y/o fortalecer la participación de los trabajadores del Departamento de Patología Clínica del HDCQ Daniel Alcides Carrión.
6. Mantener y/o fortalecer el liderazgo con propuestas de retos de trabajo
7. Mantener y/o fortalecer el liderazgo con un nuevo sistema de reconocimiento justo.
8. Mantener y/o fortalecer el liderazgo con propósitos favorables al sistema de trabajo
9. Mantener y/o fortalecer el liderazgo con una compatibilidad entre el personal y el puesto de trabajo
10. Hacer de conocimiento a todos los trabajadores las metas y objetivos institucionales.

## VII. BIBLIOGRAFIA

1. Ministerio de Salud, Comité técnico de Clima Organizacional. Metodología para el estudio del clima organizacional. Segunda edición. Lima Perú. 2009.
2. Diana V. Alejandra A. Jhennifer S. Constanza A. Javier G. Programa sobre los estudios de clima organizacional. Bogotá- Colombia. 1994- 2005.
3. Diana Esther P. Clima Organizacional en el establecimiento de Salud de la Micro Red Villa. Lima – Perú. 2014.
4. Marcos Julio S. El diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del Distrito de Victoria. Lima – Perú. 2012.
5. Nhuria Cecilia. Clima Organizacional y Disfunciones emocionales en los profesionales de enfermería del Hospital III de Chimbote- Perú. 2009.
6. Kerlinger, Métodos de investigación, 1988.
7. Hernández. Fernández, C. Baptista, P. Metodología de la investigación. 5ta. Edición. México. 2010.
8. Jamerlin P. Asociación entre clima organizacional y la calidad de atención en los servicios de salud del Hospital Rural de Picota. Tarapoto – Perú Periodo Junio del 2011 a mayo del 2012.

9. Claudia P,P. Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS 3er Nivel de atención de Cartagena. Colombia. 2011.
10. Keller, S.Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microredes Cuñunbuque y Tabalosos. Tarapoto-Peru. 2010.
11. Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional -- Lima: Ministerio de Salud; 2009.
12. Maria, R. estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermería.San Luis de Potosi. Mexico. 2002.
13. Marcelo O. Susana M. Estilos de liderazgo y satisfacion laboral en trabajadores de establecimiento de atención primaria en salud de la comuna de Chillan.Santiago de Chile. 2016.
14. John C. Maxwell.
15. Francoise, C. David, B. Fernando J. Ana F, U. Camilo, M. Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en entidades del sector Salud. Universidad Católica de Colombia Bogotá. Colombia. 2009.
16. Antonio A. El liderazgo en los grupos.Universidad Complutense de Madrid.
17. (STOGDILL, 1974).
18. Hernández, S. Metodología de la investigación. Sexta edición. Colombia. 2014.
19. Chasteauneuf , 2009
20. Brace, 2013.
21. Walter, A. Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Escuela de posgrado. Universidad Cesar vallejo. Trujillo-2015.
22. Documentos Técnicos Metodología para el Estudio

23. Beatriz A. Clima Organizacional en una Empresa cervecera. Facultad de Psicología UNMSM.
24. Hugo, S. Carlos R. Metodología y Diseño en la investigación Científica. Quinta Edición. Lima-Peru. 2017.
25. Andrés, R. Psicología de las organizaciones. Barcelona: Universidad Oberta de Catalunya. 2004.
26. <https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
27. Avellaneda Ambrosio Walter, tesis liderazgo transformacional de los directores de las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Pariahuanca, 2014,
28. Alvarado C Rocio M Miriam, Tesis habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela académica profesional de educación primaria de la universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo – Perú , 2015.
29. Alanya Z, Jackelin P, Gabriela I, tipo de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con los agentes comerciales en la industria cervecera backus – 2016, Huancayo Perú- 2017.
30. Rossi, R. (2017). Diseño de un instrumento para medir el constructo "liderazgo directivo" en el Banco de Crédito del Perú - región La Libertad - 2016 (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3687/1/REP\\_MAEST.ADM\\_RICARDO.ROSSI\\_DISE%c3%91O.INSTRUMENTO.MEDIR.CONSTRUCTO.LIDERAZGO.DIRECTIVO.BANCO.CR%c3%89DITO.PER%c3%9a.LA.LIBERTAD.2016.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3687/1/REP_MAEST.ADM_RICARDO.ROSSI_DISE%c3%91O.INSTRUMENTO.MEDIR.CONSTRUCTO.LIDERAZGO.DIRECTIVO.BANCO.CR%c3%89DITO.PER%c3%9a.LA.LIBERTAD.2016.pdf)

# **ANEXOS**

## Anexo N° 1: Instrumento

### CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado compañero de trabajo, a continuación, tiene un cuestionario con proposiciones que permitirán brindar información valiosa para nuestro trabajo de investigación.

El instrumento a utilizar fue construido por el comité técnico de clima organizacional del Ministerio de Salud. Se usó la escala de Rensis Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)

		1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES</b>						
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
3	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
4	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
5	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
6	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
7	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
8	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
<b>ESTRUCTURA</b>						
9	Los tramites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
10	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
11	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
12	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
13	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
14	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud					

15	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
<b>COOPERACION</b>						
16	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
17	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
18	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
19	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
20	Las otras áreas o servicios de ayudan cuando las necesito					
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
<b>INNOVACION Y CONFORT</b>						
22	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
23	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
24	La innovación es características de nuestra organización.					
25	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
26	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
27	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
28	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
29	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
<b>MOTIVACION</b>						
30	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agrádale.					
31	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
32	Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.					
33	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
34	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
35	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
<b>IDENTIDAD</b>						
36	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
37	Estoy comprometido con mi organización de salud.					

38	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
39	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
40	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
<b>COMUNICACION</b>						
41	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
42	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
43	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
44	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
45	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
<b>RECOMPENSA Y REMUNERACION</b>						
46	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
47	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
48	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
49	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
50	Recibo mi pago a tiempo.					
51	Existe equidad en las remuneraciones					
52	Mi salario y beneficios son razonables.					
53	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
54	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas					

## CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Estimado compañero de trabajo, a continuación, tiene un cuestionario con proposiciones que permitirán brindar información valiosa para nuestro trabajo de investigación.

Instrucciones: Para cada proposición le pedimos que evalúe y marque una de las opciones que corresponde a la mejor alternativa, según su opinión y en relación al gerente. Esta encuesta es anónima, por lo que le pedimos total objetividad. La valoración abarca escalas entre Muy de acuerdo y Muy en desacuerdo. Le agradecemos anticipadamente su apoyo.

1	2	3	4	5
Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Líder de la institución donde labora		1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
1	Actúa con responsabilidad					
2	Es una persona honesta					
3	Es un ejemplo a seguir					
4	Comprende mi sentir					
5	Tiene buenas relaciones interpersonales					
6	Sabe comunicarse verbalmente					
7	Sabe escuchar					
8	Es confiable					
9	Sabe trabajar en equipo					
10	Sabe motivarse					
11	Sabe delegar					
12	Permite que tome mis propias decisiones					
13	Permite que sea autónomo en mi trabajo					
14	Es tolerante					
15	Sabe enseñar					
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>						
16	Conoce su trabajo					
17	Conoce cuales son los objetivos de la institución					
18	Planifica el trabajo					

19	Sabe organizar el trabajo					
20	Controla los indicadores de gestión					
21	Es eficaz					
22	Es eficiente					
23	Sabe reconocer los logros					
24	Es creativo					
25	Es proactivo					
26	Es optimista					
27	Es justo					
28	Es flexible					
29	Es de carácter fuerte					
30	Sabe reconocer sus errores					

**Rossi Valverde y Rossi Ortiz (2020)**

**INSTRUMENTO DE PROPIEDAD DE RICARDO MANUEL ROSSI VALVERDE.**

## Anexo N° 2: Matriz de validación de instrumento

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

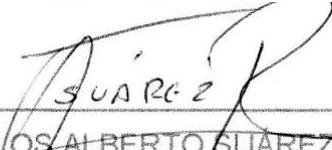
**TÍTULO:** Liderazgo y Clima Organizacional en el personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”  
Huancayo – 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A Veces	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo y tome de decisiones	Disponibilidad	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X			X			X		X		X		
		Solución de conflictos	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	X						X		X		X		
		Logro de objetivos mediante el esfuerzo de los jefes	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud	X						X		X		X		
		Numero de supervisiones	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal	X						X		X		X		
		Condiciones adecuadas de trabajo	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X						X		X		X		
		Toma de decisiones	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	X						X		X		X		
		Toma de decisiones participativa	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X						X		X		X		
	Recopilación de información	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	X			X		X		X						
	Estructura	Tramites simplificados	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	X			X			X		X		X		
		Documentación clara y funcional	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	X						X		X		X		
Capacidad organizativa		Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.	X			X					X		X			

		Protocolos de evaluación de control de calidad.	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	X		X			X		X		X			
		Grado de conocimiento	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X					X		X		X			
		Ambientes adecuadamente organizados	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud	X					X		X		X			
		Conocimiento de funciones	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	X					X		X		X			
	Cooperación	Grado de comunicación.	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	X			X			X		X		X		
		Competencias académicas	Existe sana competencia entre mis compañeros.	X						X		X		X		
		Numero de conflictos	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	X						X		X		X		
		Participación en el equipo de trabajo	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	X						X		X		X		
		Grado de colaboración	Las otras áreas o servicios de ayudan cuando las necesito	X						X		X		X		
		Grado de compañerismo	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X						X		X		X		
	Innovación y confort	Numero de solución de problemas	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X			X			X		X		X		
		Eventos innovados	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	X						X		X		X		
		Organización innovada	La innovación es características de nuestra organización.	X						X		X		X		
Lluvia de ideas		Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X			X					X		X			
Cambios en la organización		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X			X					X		X			
Ambientes limpios		La limpieza de los ambientes es adecuada.	X			X					X		X			
Satisfacción en mi organización		En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X			X					X		X			
Nivel de eficiencia		Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodo y eficientemente.	X			X					X		X			

	Motivación	Nivel de satisfacción	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X			X		X		X				
		Trabajadores desestresados	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses	X					X		X		X		
		Grado de respeto	Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud.	X					X		X		X		
		Nivel de reconocimiento	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos	X					X		X		X		
		Niveles de capacidad	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	X					X		X		X		
		Sentimiento de valoración	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	X					X		X		X		
	Identidad	Identificación con la organización	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X			X		X		X				
		Actividades desarrolladas	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X					X		X		X		
		Objetivos cumplidos	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	X					X		X		X		
		Identificación con la organización	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	X					X		X		X		
		Objetivos planeados	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X					X		X		X		
	COMUNICACION	Niveles de error	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X			X		X		X				
		Numero de reuniones en el mes	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	X					X		X		X		
		Informe oportuno en mi organización	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	X					X		X		X		
		Niveles de descoordinación	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	X					X		X		X		
		Grado de coordinación asertiva	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X					X		X		X		

RECOMPENSA Y REMUNERACION	Satisfacción laboral	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	X			X	X		X		X		
	Metas alcanzadas	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X				X		X		X		
	Nivel de aprobación.	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X				X		X		X		
	Grado de equidad	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X				X		X		X		
	Satisfacción económica oportuna	Recibo mi pago a tiempo	X				X		X		X		
	Satisfacción económica	Existe equidad en las remuneraciones	X				X		X		X		
		Mi salario y beneficios son razonables.	X				X		X		X		
	Conformidad con lo que gana	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X				X		X		X		
	Necesidades básicas adquiridas	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas	X				X		X		X		


---

 Dr. CARLOS ALBERTO SUÁREZ REYNOSO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Sobre Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Recoger información Sobre el Clima Organizacional en el Departamento de Patología Clínica del HDCQ “Daniel Alcides Carrion” Huancayo – 2018.

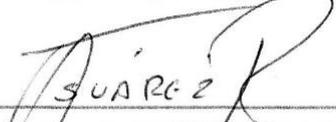
**DIRIGIDO A:** Trabajadores profesionales y técnicos del Departamento de Patología Clínica del HDCQ Daniel Alcides Carrion Huancayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carlos Alberto Suárez Reynoso

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

<del>Muy Bueno</del>	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------

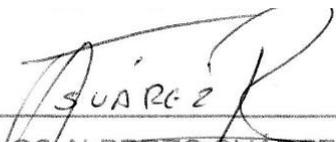
  
Dr. CARLOS ALBERTO SUÁREZ REYNOSO

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO**

**TÍTULO: Liderazgo y Clima Organizacional en el personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo – 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Persona que realiza sus actividades por convicción y no sujeto a metas.	Actúa con responsabilidad	X			X					X		X			
			Es una persona honesta.	X									X		X		
			Es un ejemplo a seguir	X									X		X		
			Comprende mi sentir	X									X		X		
			Tiene buenas relaciones interpersonales.	X									X		X		
			Sabe comunicarse verbalmente.	X									X		X		
			Sabe escuchar.	X									X		X		
			Es confiable	X									X		X		
			Sabe trabajar en equipo.	X									X		X		
			Sabe motivarse	X									X		X		
			Sabe delegar	X									X		X		
			Permite que tome mis propias decisiones.	X									X		X		
			Permite que sea autónomo en mi trabajo	X									X		X		

			Es tolerante	X							X		X			
			Sabe enseñar.	X							X		X			
	Liderazgo Transaccional	Personal que cumple los objetivos de la organización	Conoce su trabajo	X			X				X		X			
				Conoce cuales son los objetivos de la institución.	X							X		X		
				Planifica el trabajo	X							X		X		
				Sabe organizar el trabajo	X							X		X		
				Controla los indicadores de gestión	X							X		X		
				Es eficaz	X							X		X		
				Es eficiente	X							X		X		
				Sabe reconocer los logros	X							X		X		
				Es creativo	X							X		X		
				Es proactivo	X							X		X		
				Es optimista	X							X		X		
				Es justo	X							X		X		
				Es flexible	X							X		X		
				Es de carácter fuerte.	X							X		X		
				Sabe reconocer sus errores.	X							X		X		

  
 Dr. CARLOS ALBERTO SUÁREZ REYNOSO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Sobre Liderazgo

**OBJETIVO:** Recoger información Sobre el Clima Organizacional en el Departamento de Patología Clínica del HDCQ “Daniel Alcides Carrion” Huancayo – 2018.

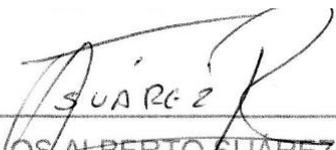
**DIRIGIDO A:** Trabajadores profesionales y técnicos del Departamento de Patología Clínica del HDCQ Daniel Alcides Carrión Huancayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carlos Alberto Suárez Reynoso

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

<del>Muy Bueno</del>	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------

  
Dr. CARLOS ALBERTO SUÁREZ REYNOSO

### Anexo N° 3: Matriz de consistencia

#### Título: Liderazgo y Clima Organizacional en el personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo – 2018

Investigador: Bach. Orlando Gerson Llallico Manzanedo.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y el liderazgo y la toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y el liderazgo y la toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el clima organizacional del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específica:</b> Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el liderazgo y la toma de decisiones del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p>	<p><b>1.Antecedentes</b> <b>A Nivel Internacional</b> Diana V. Alejandra A.Jhennifer S. Constanza A. Javier G. Programa sobre los estudios de clima organizacional. Bogotá-Colombia. 1994- 2005. Claudia P,P. Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS 3er Nivel de atención de Cartagena. Colombia. 2011. María, R. estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermería. San Luis de Potosí. México. 2002 Marcelo O. Susana M. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimiento de atención</p>	<p><b>Variables</b> 1° Liderazgo <b>Dimensiones:</b> Liderazgo Transformacional. Liderazgo Transaccional. <b>Variables 2°</b> Clima organizacional <b>Dimensiones:</b> Liderazgo y toma de decisiones. Estructura. Cooperación. Innovación y confort. Motivación. Identidad. Comunicación. Recompensa y remuneración.</p>	<p>Para el procesamiento de datos se utilizó los programas Microsoft office Excel 2010 y el programa estadístico SPSS versión 24, para procesar las variables de manera univariante se hará uso de la estadística descriptiva elaboración tablas y gráficos. Para la verificación de las hipótesis se hará uso de la estadística inferencial se utilizará la prueba Rho de Spearman debido a que las variables se miden de manera ordinal. <b>Tipo de investigación:</b> Es no experimental, porque no genera ninguna situación, sino que se observan</p>

<p>Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del</p>	<p>Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de</p>	<p>Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la estructura del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la cooperación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la innovación y confort del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p>	<p>primaria en salud de la comuna de Chillan. Santiago de Chile. 2016</p> <p>Francoise, C. David, B. Fernando J. Ana F, U. Camilo, M. Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en entidades del sector Salud. Universidad Católica de Colombia Bogotá. Colombia. 2009</p> <p><b>A Nivel Nacional:</b> Diana Esther P. Clima Organizacional en el establecimiento de Salud de la Micro Red Villa. Lima – Perú. 2014.</p> <p>Marcos Julio S. El diseño Organizacional y el Potencial Humano del Clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del Distrito de Victoria. Lima – Perú. 2012.</p> <p>Keller, S. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microredes Cuñunbuque y Tabalosos. Tarapoto-Peru. 2010.</p>		<p>situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.</p> <p>Según su carácter: Es correlacional porque orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o mas variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.</p> <p>Según su naturaleza: Es investigación Cuantitativa ya que los datos recolectados serán medidos en escala numérica, además se utilizarán métodos estadísticos.</p> <p>Según alcance Temporal: Es investigación transversal, porque los datos recolectados serán tomados en un momento específico.</p> <p>Según orientación que asume: Investigación</p>
--	--	--	---	--	---

<p>Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del</p>	<p>Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la comunicación del</p>	<p>Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la motivación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la identidad del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y la comunicación del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Existe una relación positiva entre el liderazgo del</p>	<p>Alanya Z, Jackelin P, Gabriela I, tipo de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con los agentes comerciales en la industria cervecera backus – 2016, Huancayo Perú- 2017</p> <p>Alvarado C Rocio M Miriam, Tesis habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela académica profesional de educación primaria de la universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo – Perú , 2015.</p> <p>Avellaneda Ambrosio Walter, tesis liderazgo transformacional de los directores de las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Pariahuanca, 2014</p> <p><b>2. Marco Teórico</b></p> <p><b>Referencial:</b></p> <p>Clima organizacional:</p> <p>Definiciones:</p> <p>Dimensiones del clima organizacional</p> <p>Liderazgo y toma de decisiones.</p> <p>Estructura.</p>		<p>orientada a la aplicación porque busca adquirir conocimientos sobre la relación que existe entre liderazgo y clima organizacional de los trabajadores de la institución.</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>En presente estudio se aplicará el diseño correlacional simple, porque se buscará medir la relación que existe entre las variables de liderazgo y clima organizacional de los profesionales.</p> <div data-bbox="1899 884 2056 1053" data-label="Diagram"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --&gt; r     O2 --&gt; r   </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M = Trabajadores del Departamento de Patología Clínica</p> <p>O<sub>1</sub> = Liderazgo</p> <p>O<sub>2</sub> = Clima organizacional</p> <p>r = Relación entre liderazgo y clima organizacional</p>
--	---	---	--	--	---

<p>Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018?</p>	<p>personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo del Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p>	<p>Director y la recompensa y remuneración del personal del Departamento de Patología Clínica del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo- 2018.</p>	<p>Cooperacion. Innovacion y confort. Motivacion. Identidad. Comunicación. Recompensa y remuneración. Liderazgo: Definiciones: Dimensiones de liderazgo Liderazgo Transformacional. Liderazgo Transaccional.</p>		<p><b>Población y Muestra</b> <b>Población:</b> La población estará constituida por 51 trabajadores del Departamento de Patología Clínica del HDCQ Daniel Alcides Carrión Huancayo en el año 2018. Se trabaja con el total de la población, lo cual se considera una muestra censal.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. La validación se realizó por opinión de juicio de expertos.</p> <p><b>Técnicas estadísticas de análisis y procesamiento de datos</b> Se utilizó el análisis descriptivo, como: las tablas de frecuencias absolutas y porcentuales, cuadros y gráficos, para la presentación de los datos.</p>
---	--	--	--	--	---

					<p>Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 20 y el Excel 2010.</p> <p>El método estadístico empleado para la prueba de hipótesis, fue el coeficiente de Rho de Spearman y para la parte inferencial se realizó la contratación de las hipótesis</p>
--	--	--	--	--	--

**Anexo N° 4: Matriz de Operacionalización de variables**

**OPERACIONALIZACION DE LIDERAZGO**

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo	Lo que influye entre las personas en un momento específico mediante un proceso de comunicación humana a la consecuencia de objetivos específicos. <sup>14</sup>	Para medir las siguientes dimensiones como orientación a la persona, orientación a la tarea, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional se empleara un cuestionario de escalamiento tipo Likert <sup>12</sup> .	Liderazgo transformacional  Liderazgo transaccional.	Motivación  Objetivos institucionales	Ordinal Ítems 5 Muy de acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Muy en desacuerdo

## OPERACIONALIZACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Se define a la percepción que comparten los miembros de una organización con respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. <sup>11</sup>	El ambiente de trabajo que a diario se manifiesta con respecto a su forma de organizarse, de ser viable y funcional involucrado cada miembro que la integra. Para medir las dimensiones de Clima Organizacional se empleara un cuestionario de escalamiento tipo Likert <sup>12</sup> .	Liderazgo y toma de decisiones	Dirigir adecuadamente	Ordinal Ítems 5=Totalmente de acuerdo 4=De acuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2=En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo
			Estructura	Cumplimiento con normas	
			Cooperación	Grado de identificación.	
			Innovación y confort	Nuevos procesos, comodidad.	
			Motivación	Proactividad	
			Identidad	Involucramiento	
			Comunicación	Efectiva	
			Recompensa y remuneración	Reconocimiento, satisfacción	

**Anexo N° 5: Base de datos de confiabilidad de instrumento**

**BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD DE LIDERAZGO**

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL													LIDERAZGO TRANSACCIONAL													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	1	1	1	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	
5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
7	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
8	2	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
9	1	1	1	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	
10	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	



## LIDERAZGO

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL															LIDERAZGO TRANSACCIONAL														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2
5	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
6	2	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
7	2	2	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
9	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
10	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
14	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2
15	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	3	5	3	5	5	5	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3
17	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2
18	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
19	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
20	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
21	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
22	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

26	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2					
27	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2			
28	1	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3				
29	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3		
30	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	
31	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	4	1	1	1	4	1	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	
32	1	1	2	2	1	2	1	3	4	1	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	2	4	2	3	3	2	2	3	2	
33	4	4	3	3	3	5	5	5	2	3	1	5	3	3	1	3	4	1	4	2	2	4	2	1	3	4	3	2	4	3	
34	2	2	3	3	2	3	1	2	4	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	
35	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	1	2	
36	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	2	4	4	3	1	1	2	1	1	2	
37	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	
38	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
39	1	1	2	3	1	2	1	3	4	1	4	3	3	1	4	3	4	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	1	1	3	
40	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	
41	1	2	2	4	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	
42	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	
43	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
44	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	4	2	2	4	1	1	3	1	2	1	3	2	1	
45	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2
46	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
47	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	2	1	3	1	1	3	
48	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	
49	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	
50	3	2	2	2	4	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	4	2	2	
51	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3

**CLIMA ORGANIZACIONAL**









**Anexo N° 7: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio**

## **CONSTANCIA DE EJECUCION DE TESIS DE INVESTIGACION**

El que suscribe Dr. Rolando Torres Oruna, Jefe de Departamento del Patología Clínica y Anatomía Patológica del HDCQ “Daniel Alcides Carrion”, otorga la constancia de ejecución de tesis de investigación a:

**Bachiller Orlando Gerson Llallico Manzanedo**, identificado con DNI N° 20438266, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Quien ha realizado la ejecución de tesis de investigación titulada “**Liderazgo y Clima Organizacional en el personal del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” Huancayo – 2018**”, tendientes a la obtención del diploma profesional de posgrado, bajo mi supervisión y de los Jefes de área del Departamento, durante los meses de julio y agosto del presente año.

El tesista Orlando Gerson Llallico Manzanedo realizó su ejecución de tesis de investigación a completa satisfacción y mostraron en todo momento eficiencia, puntualidad y buena formación académica.

Se otorga la presente constancia para fines que el interesado considere pertinente.

Huancayo, 02 de Agosto del 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

6%

2

[myslide.es](http://myslide.es)

Fuente de Internet

4%

3

[repositorio.unac.edu.pe](http://repositorio.unac.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

4

[docplayer.es](http://docplayer.es)

Fuente de Internet

2%

5

[repositorio.ute.edu.ec](http://repositorio.ute.edu.ec)

Fuente de Internet

2%

6

[ronaldalcides.blogspot.com](http://ronaldalcides.blogspot.com)

Fuente de Internet

1%

7

[cybertesis.unmsm.edu.pe](http://cybertesis.unmsm.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[docslide.us](http://docslide.us)

Fuente de Internet

1%

9

[www.lareferencia.info](http://www.lareferencia.info)

Fuente de Internet

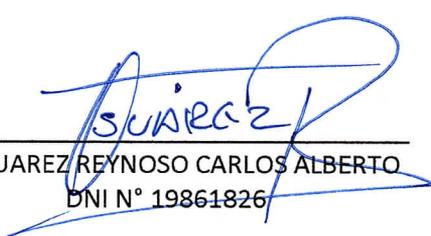
1%

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, **SUAREZ REYNOSO, CARLOS ALBERTO**, revisor del trabajo académico titulado: **LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO "DANIEL ALCIDES CARRIÓN" HUANCAYO – 2018**, del estudiante: **LLALLICO MANZANEDO, ORLANDO GERSON** he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 20 DE SETIEMBRE DEL 2018

  
DR. SUAREZ REYNOSO CARLOS ALBERTO  
DNI N° 19861826