



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo y Clima Organizacional en el Servicio de  
Laboratorio del Hospital Cayetano Heredia 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Bach. Rosa Chipana Huamaní

**ASESOR:**

Dr. Felipe Guizado Oscco

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Talento Humano

**PERÚ - 2016**

Página del jurado

**Dr. CARLOS SOTELO ESTACIO**

Presidente

**Dra. NANCY ELENA CUENCA ROBLES**

Secretario

**DR. FELIPE GUIZADO OSCCO**

Vocal

**Dedicatoria**

Con cariño a mis familiares por el apoyo y comprensión que me han brindado, logrando ser el profesional que anhelaban.

Rosa

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría; de manera especial al Dr. Felipe Oscco por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

### **Declaración jurada**

Yo Rosa Narcisa Chipana Huamani, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 22080609, con la tesis titulada Liderazgo y Clima Organizacional en el Servicio de Laboratorio del Hospital Cayetano Heredia 2016 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. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) 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.
- 4) 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 la falta de fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 7 de Julio 2016

Firma.....

Rosa Narcisa Chipana Huamani

DNI 22080609

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, presento la Tesis titulada: Liderazgo y Clima Organizacional en el Servicio de Laboratorio del Hospital Cayetano Heredia 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

El documento se desarrolla de la siguiente manera:

I: Introducción: Es la parte panorámica sobre el tema planteando de la investigación y está constituido por el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, antecedentes y objetivos.

II: Marco Metodológico: Se precisa el tipo de estudio, variables, diseño y operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

III: Resultados: los resultados son de acuerdo a los objetivos, se utilizaron gráficos y tablas donde se resume los datos de la investigación.

IV: Discusión: Se compara los resultados obtenidos de la investigación con los resultados de los antecedentes.

V: Conclusiones: Se resumen los resultados y se formula respuestas a los problemas planteados investigación.

VI: Recomendaciones: Surgen las discusiones del estudio. Están dirigidos a las autoridades de la institución y a los investigadores.

VII: Referencias Bibliográficas contiene todas las citas bibliográficas de la tesis.

VIII: Anexos: Es la parte que complementa el cuerpo del trabajo y que tiene relación con el tema.

## Índice

	Páginas
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción.</b>	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	18
1.3 Justificación	24
1.4 Problema	25
1.5 Hipótesis	26
1.6. Objetivos	27
<b>II Marco Metodológico</b>	
2.1. Variables	29
2.2. Operacionalización de variables	29
2.3. Metodología	30
2.4. Tipos de estudio	31
2.5. Diseño	32
2.6. Población, muestra y muestreo	33
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.8. Métodos de análisis de datos	37
2.9. Aspectos éticos	37

<b>III. Resultados</b>	
3.1. Descripción de resultados	39
3.2. Prueba de hipótesis	49
<b>IV. Discusión</b>	54
<b>V. Conclusiones</b>	58
<b>VI. Recomendaciones</b>	60
<b>VII. Referencias</b>	62
<b>VIII. Apéndices</b>	67

### Lista de tablas

Tabla 1. Matriz operacional de la variable se liderazgo	29
Tabla 2. Matriz operacional de la variable clima organizacional	30
Tabla 3. Población de trabajadores de estudio HCH, 2016	33
Tabla 4. Tamaño de la muestra por grupo de trabajadores en estudio HCH, 2016 de acuerdo al coeficiente de afijación	34
Tabla 5. Tamaño de la muestra por grupos de trabajadores en estudio HCH, 2016 de acuerdo al coeficiente de afijación.	34
Tabla 6. Niveles de liderazgo en el servicio de laboratorio del HCH, 2016.	39
Tabla 7. Niveles de clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	40
Tabla 8. Distribución de frecuencia entre liderazgo y clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	41
Tabla 9. Distribución de frecuencia entre la iniciación de estructura y clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	43
Tabla10. Distribución de frecuencia entre la tolerancia a la libertad y el clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	44
Tabla11. Distribución de frecuencia entre la consideración y el clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	46

Tabla12. Distribución de frecuencia entre la énfasis en la producción y el clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	47
Tabla13. Grado de correlación y nivel de significancia entre liderazgo y clima organizacional en el servicio de laboratorio HCH, 2016	49
Tabla14. Grado de correlación y nivel de significancia entre la iniciación de estructura y el clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	50
Tabla15. Grado de correlación y nivel de significancia entre la tolerancia a la libertad y el clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	51
Tabla16. Grado de correlación y nivel de significancia entre la consideración y el clima organizacional en el servicio de laboratorio del HCH, 2016	52
Tabla17. Grado de correlación y nivel de significancia entre el énfasis en la producción y el clima organizacional en el servicio de laboratorio HCH2016	53

**LISTA DE FIGURAS**

	<b>Página</b>
Figura 1. Diseño de la investigación	32
Figura 2. Formula de proporción poblacional	33
Figura 3. Niveles de liderazgo en el servicio de laboratorio HCH	39
Figura 4. Niveles comparativos de clima organizacional en el servicio de laboratorio HCH	40
Figura 5. Niveles de liderazgo y clima organizacional en el servicio de laboratorio HCH	42
Figura 6. Niveles entre la iniciación de estructura y el clima organizacional en el servicio de laboratorio HCH	43
Figura 7. Niveles entre la tolerancia a la libertad y el clima organizacional en el servicio de laboratorio HCH	45
Figura 8. Niveles entre la consideración y el clima organizacional HCH	46
Figura 9. Niveles entre énfasis en la producción y el clima organizacional en el servicio de laboratorio HCH	48

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar qué relación existe entre Liderazgo y el clima organizacional en el servicio de laboratorio del Hospital Cayetano Heredia 2016.

La población estuvo constituida por 150 trabajadores en el servicio de laboratorio del Hospital Cayetano Heredia 2016, la muestra no probabilística considero a 150 trabajadores, en los cuales se han empleado las variables: Liderazgo y Clima Organizacional. El método utilizado fue el hipotético-deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacionar de corte transaccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Encuesta de Liderazgo LBDQ, el cual estuvo constituido por 40 preguntas en la escala de Likert y la encuesta de Clima Organizacional EDCO, la cual estuvo constituido por 40 items en la escala de Likert, que proporcionaron información relacionada con el Liderazgo y el Clima Organizacional, y sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El Liderazgo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en los trabajadores del servicio de laboratorio del Hospital Cayetano Heredia 2016, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.426, positiva, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo.

Palabras claves: Liderazgo, Clima Organizacional, Organización.

## Abstract

This research was general objective, to determine what is the relationship between leadership and organizational climate in the service laboratory Cayetano Heredia Hospital 2016.

The population consisted of 150 workers in the service laboratory Cayetano Heredia Hospital 2016, the nonrandom sample consider 150 workers, in which the variables have been used: Leadership and organizational climate. The method used was, deductive hypothetical non-experimental design level correlating transactional court, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instruments: Survey Leadership LBDQ, which consisted of 40 questions Likert scale and survey Organizational Climate EDCO, which consisted of 40 items in the Likert scale, which provided information related to leadership and organizational climate, and its dimensions, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: Leadership is significantly related to organizational climate in service workers lab Cayetano Heredia 2016 Hospital, having determined a correlation coefficient Rho Spearman 0.426, positive, representing this an acceptable association of variables and being highly significant.

Keywords: Leadership, Organizational Climate Organization.