



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD



**CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL
III GOYENECHÉ, AREQUIPA
2019**

TESIS PRESENTADA POR:

MARIO NESTOR GONZALES PAJA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

AREQUIPA – PERÚ

2023



NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON
EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL
III GOYENECHÉ, AREQUIPA
2019

TESIS PRESENTADA POR:

MARIO NESTOR GONZALES PAJA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - 58



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 172-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 08 de julio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-06543, presentado por el (la) Bachiller GONZALES PAJA MARIO NESTOR, con número de DNI. 29366694, asignado (a) con código de matrícula 21419411, de la Maestría en ADMINISTRACIÓN, Mención: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. GONZALES PAJA MARIO NESTOR, con número de DNI. 29366694, asignado (a) con código de matrícula 21419411, de la Maestría en ADMINISTRACIÓN, Mención: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2019 La misma que pertenece a la Línea de Investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P58 y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 10 de abril del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2019 Elaborado por el (la) Bachiller GONZALES PAJA MARIO NESTOR. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- Miembro del Jurado : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
- Miembro del Jurado : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
- Asesor de Tesis : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : Lunes 15 de julio del 2024
- Hora : 11:00 a.m.
- Lugar : Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado MAGISTER de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari DIRECTOR (e)

Cc./Archv.EPG (01) Interesado (01) Cargo (01) Jurados (03) Asesor (01) Expediente (01) LWCC/insv



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1343-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de Diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 013296 de fecha 22 de diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **MARIO NESTOR GONZALES PAJA** con DNI N° **29366694**, código de matrícula **21419411**, quien solicita cambio del asesor en el título del proyecto de tesis titulado: **CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2019** Línea de investigación Administración Pública – P58 para optar el grado de **MAGISTER** en **ADMINISTRACIÓN** mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller **MARIO NESTOR GONZALES PAJA** quien solicita el cambio del asesor, aprobado con Resolución Directoral No. 928-2022-USA-EPG/UANCV de fecha 22 de julio del 2022, en el que se le asignó como asesor al Dr. Jimmy Humpiri Nuñez, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 20 de abril del 2022, registrado en el Folio N° 1424 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada **CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2019** Presentado por el (a) Bachiller **MARIO NESTOR GONZALES PAJA**. Conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Primer Miembro : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
- Segundo Miembro : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Asesor : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Carr
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. PERCY GONZALO PUSPA FLAMA
SECRETARIO ACADÉMICO

ARCHIVO EPG – 2023 (01)
INTERESADO (01)
LCC(e)JVCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 928 - A - 2022- USA-EPG/UANCV

22 de julio 2022.

VISTOS:

El expediente N° 374-A de fecha 18 de Junio del 2022, presentado por el (la) BACHILLER **GONZALES PAJA MARIO NESTOR**, con DNI N° **29366694**, código de matrícula **21419411**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2019**. Línea de investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58**, para optar el grado de **MAGISTER** en: **ADMINISTRACIÓN** mención: **GERENCIA DEL SERVICIO DE SALUD** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **Seje Arequipa**.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 009-2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 12 de julio del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
- Primer miembro : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
- Segundo miembro : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

Que, con registro N° 1424 de fecha 20 de Abril del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2019**. Presentado por el (la) **Bachiller GONZALES PAJA MARIO NESTOR**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2019**. Presentado por el (la) **Bachiller GONZALES PAJA MARIO NESTOR**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **ADMINISTRACIÓN** mención: **GERENCIA DEL SERVICIO DE SALUD** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dr. JIMY HUMPIRI NUÑEZ**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

c.c/CARGO (01)
 ARCHIVO EPG-2021(01)
 INTERESADO (01)
 FCOP/gcc

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 ESCUELA DE POSGRADO
 DIRECCIÓN
 JULIACA - 2022
Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino
 DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 ESCUELA DE POSGRADO
 SECRETARÍA ACADÉMICA
 JULIACA - 2022
Mg. Luis Chayña Aguilar
 SECRETARIO ACADÉMICO



CORRELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHE, AREQUIPA 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe	



TITULO	
CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA 2019	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MARIO NESTOR GONZALES PAJA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29366694
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-8383-6869
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514



Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P58
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Hospital III Goyeneche, Arequipa País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Arequipa -16.40247, -71.52786 https://maps.app.goo.gl/78ExFn88v9rrKNNb6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019 - 2020
URL de disciplinas OCDE - Librería	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

UNIVERSIDAD ANTONIO JOSÉ CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Consaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARIO NESTOR GONZALES PAJA, identificado con DNI Nro. 29366694 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:
"CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GUYENEQUE, AREQUIPA, 2019"

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de Setiembre del 2024


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Gracias a Dios por su existencia incondicional, gracias a la universidad UANCV por permitirme cumplir con mis metas. Gracias a mis padres, que son un ejemplo y saben llevarme por un buen camino lleno de valores, que es muy importante en mi vida.

A mis padres Domingo y Gregoria y mis familiares por haberme brindado su apoyo incondicional en todo momento de mi formación profesional.

Al padre Carlos Pozzo S.J. y mamá Alicia, CIRCA, por su impulso y ánimos para culminar lo que se empezó.

No te fíes de tus fuerzas, fíate de Dios. (p. Carlos S. Pozzo)



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL ii

INDICE DE TABLAS v

INDICE DE FIGURAS i

RESUMEN i

ABSTRACT ii

INTRODUCCIÓN iii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática o análisis de la situación
problemática 4

1.2. Formulación del planteamiento del problema 7

1.2.1. Problema general 7

1.2.2. Problemas específicos 7

1.3. Justificación de la investigación 8

1.4. OBEJTIVOS 9

1.4.1. Objetivo general 9

1.4.2. Objetivos específicos 9

1.5. Importancia y alcance de la investigación..... 9

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación..... 10

1.7. Hipótesis..... 10

1.7.1. Hipótesis general..... 10

1.7.2. Hipótesis específicas..... 10

1.8. Variables e indicadores 11

1.8.1. Variable independiente..... 11



1.8.2. Variable dependiente 11

1.8.3. Operacionalización de variables 12

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación..... 13

2.1.1. Internacional 13

2.1.2. Antecedentes nacionales 15

2.1.3. Antecedentes regionales 18

2.2. Marco teórico 20

2.2.1. Clima organizacional 20

2.2.1.1. Potencial humano 22

2.2.1.2. Diseño organizacional 22

2.2.1.3. Cultura de la organización 23

2.2.2. Desempeño laboral 23

2.2.2.1. Desempeño de profesionales 28

2.2.2.2. Desempeño de técnicos 28

2.2.2.3. Desempeño de auxiliares 28

2.2.3. Clima organizacional y desempeño laboral 28

2.2.3.1. Compromiso organizacional 30

2.2.3.2. Desempeño organizacional percibido 32

2.3. Marco conceptual 34

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación 37

3.2. Diseño de la investigación 37



3.3.	Métodos aplicados a la investigación.....	38
3.4.	Población y muestra.....	38
3.5.	Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación	40
3.5.1.	Técnica	40
3.5.2.	Fuentes.....	40
3.5.3.	Instrumento.....	40
3.5.4.	Validez y confiabilidad del instrumento	41
3.5.5.	Plan de recolección y procesamiento de datos	42

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Análisis descriptivo	44
4.2.	Análisis de normalidad	58
4.3.	Contrastación de hipótesis	59
4.4.	Discusiones	63
CONCLUSIONES.....		65
RECOMENDACIONES		67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		68
ANEXOS		77
Anexo1: Matriz de consistencia		78
Anexo 2: Operacionalización de variables:.....		79
Anexo 3: Instrumento para medir el clima organizacional		80
Anexo 4: Instrumento para medir el desempeño laboral		82
Anexo 5. Validación de instrumentos.....		88
Anexo 6: Base de datos para el clima organizacional		89
Anexo 7: Base de datos de desempeño laboral		93



INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Operacionalización de variables</i>	12
Tabla 2.	<i>Ficha técnica del Instrumento clima organizacional.....</i>	41
Tabla 3.	<i>Ficha técnica del Instrumento desempeño laboral.....</i>	41
Tabla 4.	<i>Niveles de Confiabilidad.....</i>	42
Tabla 5.	<i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	42
Tabla 6.	<i>Escala de correlación</i>	43
Tabla 7.	<i>Clima organizacional</i>	44
Tabla 8.	<i>Clima organizacional – Profesionales</i>	46
Tabla 9.	<i>Clima organizacional – técnicos.....</i>	47
Tabla 10.	<i>Clima organizacional – auxiliares.....</i>	48
Tabla 11.	<i>Desempeño laboral</i>	50
Tabla 12.	<i>Desempeño laboral – profesionales.....</i>	51
Tabla 13.	<i>Desempeño laboral – técnicos.....</i>	52
Tabla 14.	<i>Desempeño laboral – técnicos.....</i>	54
Tabla 15.	<i>Evaluación del desempeño laboral – profesionales.....</i>	55
Tabla 16.	<i>Evaluación del desempeño laboral – técnicos.....</i>	56
Tabla 17.	<i>Evaluación del desempeño laboral auxiliares</i>	57
Tabla 18.	<i>Prueba de normalidad de variables y dimensiones</i>	59
Tabla 19.	<i>Correlación de variables clima organizacional – desempeño laboral....</i>	60
Tabla 20.	<i>Correlación de variables clima organizacional – desempeño de profesionales</i>	61
Tabla 21.	<i>Correlación de variables clima organizacional – desempeño de técnicos.....</i>	62
Tabla 22.	<i>Correlación de variables clima organizacional – desempeño de auxiliares.....</i>	63



INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	<i>Gráfico de barras del clima organizacional.....</i>	45
Figura 2.	<i>Gráfico de barras del clima organizacional - profesionales.....</i>	46
Figura 3.	<i>Gráfico de barras del clima organizacional – técnicos</i>	48
Figura 4.	<i>Gráfico de barras del clima organizacional – auxiliares</i>	49
Figura 5.	<i>Gráfico de barras del desempeño laboral.....</i>	50
Figura 6.	<i>Gráfico de barras del desempeño laboral – profesionales</i>	52
Figura 7.	<i>Gráfico de barras del desempeño laboral – técnicos</i>	53
Figura 8.	<i>Gráfico de barras del desempeño laboral – auxiliares.</i>	54
Figura 9.	<i>Gráfico de evaluación del desempeño laboral – profesionales</i>	56
Figura 10.	<i>Gráfico de evaluación del desempeño laboral – técnicos</i>	57
Figura 11.	<i>Gráfico de evaluación del desempeño laboral – técnicos</i>	58
Figura 12.	<i>Dispersión de puntos clima organizacional – desempeño laboral.....</i>	60



RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral en el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019. El cual se ejecutó a través de una metodología enfocada en el análisis de los datos, de tipo básica, el nivel fue de tipo correlacional y descriptivo, la población fue conformada por 758 empleados del Hospital III Goyeneche de Arequipa, el cual fue conformado por profesionales técnicos y auxiliares, la muestra fue de 255 realizada por medio de un muestreo probabilístico. Para la recopilación de datos se hizo uso de instrumentos validados por el MINSA. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de 0.876 con una sig. de 0.00 para la relación de la variable clima organizacional con el desempeño laboral. En conclusión, se ha precisado que el clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019. Esta correlación es fuerte y positiva de acuerdo al coeficiente de correlación. Evidenciándose que a medida el clima organizacional mejore, se verá reflejado en un aumento del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III Goyeneche de Arequipa.

Palabras clave: *Clima organizacional, desempeño laboral, desempeño de profesionales, desempeño de técnicos y desempeño de auxiliares*



ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the degree of relationship that exists between the organizational climate and job performance at Hospital III Goyeneche in Arequipa, in the year 2019. It was carried out using a basic quantitative methodology, the level was correlation and descriptive type, the population was made up of 758 workers from the Goyeneche Hospital in Arequipa, which were made up of technical and auxiliary professionals, the sample was 255 made with probabilistic sampling. For data collection, instruments validated by MINSA were used. The results showed a correlation coefficient of 0.876 with a sig. of 0.00 for the relationship of the organizational climate variable with job performance. In conclusion, it has been specified that the organizational climate is significantly correlated with job performance at the Goyeneche Hospital in Arequipa, in the year 2023. This correlation is strong and positive according to the correlation coefficient. Evidencing that as the organizational climate improves, it will be reflected in an increase in the work performance of the workers of the Hospital III Goyeneche de Arequipa.

Keywords: *Organizational climate, job performance, performance of professionals, performance of technicians and performance of assistants.*



INTRODUCCIÓN

El clima organizacional tiene un papel importante en la mejora del desempeño de los empleados. El clima de la organización da como resultado la aparición de patrones ambientales que generan motivación y se centran en las percepciones sensibles y el impacto en el desempeño de los empleados. Define el clima de la organización como un conjunto y patrones ambientales que determinan el surgimiento de la motivación y se enfocan en percepciones que son razonables o pueden ser evaluadas, de modo que tiene una influencia directa en el desempeño de los miembros de la organización. Según las observaciones de la investigación en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019. Se considera que el desempeño laboral en los profesionales, técnicos y auxiliares necesita de mejoras de acuerdo al análisis e los resultados, se espera que mejore. Se considera que el clima organizacional existente se puede construir para proporcionar cosas que puedan satisfacer a los empleados, y ya no hay vacilación ni temor de los empleados a discutir o estar en desacuerdo para mejorar el desempeño de los empleados. Esta se puede dar mediante factores como el control, disciplina, compromiso de la organización y motivación laboral, y los factores externos derivan del ambiente de trabajo como la percepción de apoyo de la organización. Dado ello se planteó en el estudio la relación de estas dos variables y conocer el nivel de asociación de estas.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la actualidad, el fenómeno del aumento de la competencia entre las empresas y su necesidad de responder de manera efectiva a las condiciones operativas que cambian rápidamente, así como a los requisitos de personal, ha intensificado la necesidad de identificar aquellos factores que afectan el desempeño de los empleados. Las empresas se han dado cuenta de que tienen que desarrollar características dinámicas únicas que potencien sus ventajas competitivas para sobrevivir en un entorno de mercado en constante cambio. Debido a ello se están enfocando en la explotación de sus recursos humanos, particularmente en el desempeño laboral. Porque el desempeño laboral participa como un tema decisivo en el buen desempeño de una empresa. Entonces el principal desafío para las empresas es evaluar el desempeño laboral y considerar cómo puede volverse más eficiente y más válida (Diamantidis y Chatzoglou, 2018). Un factor importante para mejorar el desempeño laboral es el clima organizacional debido a que ejerce un gran efecto en las actitudes de los empleados teniendo en cuenta sus relaciones, el sentido de pertenencia en términos de actividades, estrategias, procesos,



rutinas y recompensas, y comportamientos planificados de las unidades organizacionales (Frank et al., 2020).

A nivel internacional para mejorar el desempeño de los empleados con respecto a sus organizaciones son preocupaciones importantes. Dado esto, para percibir la conducta coherente con el compromiso de los trabajadores, el clima organizacional se ha transformado en un elemento imperativo que ha ganado numerosas deliberaciones y atención en la literatura sobre comportamiento organizacional desde la década de 1960. Este ejerce un gran efecto en las actitudes de los empleados teniendo en cuenta sus relaciones y el sentido de pertenencia (Frank et al., 2021). Y más aún las compañías de cuidado médico confrontan enormes competencias para perseverar que el cuidado médico sea alcanzable. Esto requiere cambiar y aumentar su desempeño laboral. Para efectuarlo, los hospitales deben contribuir en el desempeño laboral de los usuarios. Así que, es imprescindible conocer cuáles son las dimensiones clave del desempeño laboral en el ambiente sanitario y cómo se logran aumentar estas dimensiones.

En Perú el Ministerio de Salud sostiene el desafío de incorporar grandes variaciones en la red de salud, como el seguro para todos y la descentralización. Estos retos, involucran nuevas tareas y responsabilidades que los empleados en salud necesitan acatar; en otras palabras, especificar las estrategias, posturas y habilidades que debe tener un empleado de salud, para alcanzar los resultados anhelados del día a día. En esta posición, se hace preciso organizar el desempeño de los empleados con las respectivas planificaciones. Para esto se lleva a cabo instaurar las aportaciones de cada



empelado de salud al acatamiento de las objetivos e intenciones trazados por el MINSA; en otros términos, delimitar las rivalidades de los empleados.

En lo que respecta a la problemática local uno de los principales problemas en el Hospital III Goyeneche de Arequipa, es la falta de eficiencia en el desempeño laboral de los funcionarios y operadores en los diversos niveles y centros de salud, ya que cumplen sus funciones dando apenas el mínimo esfuerzo, no dándole la prioridad debida a los pacientes y su derecho constitucional de resguardar su integridad física, derecho a la salud y a la vida. Este fenómeno se ve evidenciado con la ya conocida demora en la programación de citas para consultas especializadas, las largas colas que muchas veces se deben formar para poder obtener el derecho a recibir exámenes, medicamentos, camas o una fecha de cirugía, los desabastecimientos de medicamentos esenciales para la atención médica, la falta de buen trato del personal en los hospitales e incluso en casos extremos, la agresión a los pacientes por parte del personal de los centros hospitalarios, lo que conlleva a denuncias públicas que desmerecen el alto valor e importancia que los servicios en salud revisten.

Es por ello que es necesario buscar soluciones a esta problemática, siendo así que el clima organizacional se configura como una de las posibles soluciones al deficiente desempeño laboral en los diferentes nosocomios, ya que, si en los centros de salud hay un inadecuado ambiente interno, donde no hay una verdadera interrelación entre el grupo humano que conforma el personal que presta los diversos servicios de salud, existen rencillas o emociones negativas en el ambiente laboral, falta motivación en el grupo humano constituido por el personal y no hay políticas eficientes en las entidades públicas prestadoras de



salud que cuiden el clima organizacional; es natural que dichas deficiencias sean proyectadas en un pobre desempeño laboral y la consecuente mala atención a los ciudadanos que buscan cuidar y recuperar su salud.

Es por ello que a través de esta investigación se establecerá el vínculo que hay entre el clima organizacional y la ocupación laboral, en específico en el Hospital III Goyeneche de Arequipa, ello por ser este uno de los nosocomios más grandes de toda la Región Arequipa. Además, tiene un efecto significativo en la salud de todos los ciudadanos que día a día acuden a sus instalaciones en la búsqueda de una atención adecuada, eficiente y sea dada en un marco de respeto.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG. ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los profesionales del Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019?

PE2. ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los técnicos del Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019?

PE3. ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los auxiliares del Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019?



1.3. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justificó en los siguientes aspectos:

Aspecto teórico: se justifica en el suceso de que planteara más contenidos teóricos al grupo de datos ya existentes respecto al clima organizacional y al desempeño laboral, sobre cómo es la incidencia del clima organizacional sobre el desarrollo del desempeño laboral. En tal sentido, la presente investigación permitirá conocer y analizar los atributos de las variables de estudio sobre la problemática trazada.

Aspecto práctico: este criterio se da debido a que los hallazgos permitirán conocer las relaciones que presenta la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral, así la asociación de la variable clima organizacional sobre las dimensiones del desempeño. El cual servirá para desarrollar estrategias de mejora del desempeño laboral que ayude a prestar un mejor servicio a los usuarios del Hospital III Goyeneche de Arequipa.

Justificación metodológica: Se justifica porque se hará uso de dos cuestionarios validados por el MINSA los cuales son los adecuados para cuantificar las variables de estudio. La contribución va por el lado de validar un instrumento ya existente y contribuir en la problemática del contexto planteado, además de que sirve como guía a otros estudios.

Desde la perspectiva social: radica en una gran amplitud sobre la población y en un bien tan importante como el cuidado y preservación de la salud de los ciudadanos. Es así, que los resultados de esta investigación tienen una gran relevancia social, ya que buscar alternativas para mitigar o desaparecer una



problemática como la abordada, potencialmente pueden generar efectos positivos en el cuidado pleno de la calidad de atención de los pacientes a centros de salud públicas, para ello iniciando en el caso concreto del Hospital III Goyeneche, uno de los más grandes de la Región Arequipa

1.4. OBEJTIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral en el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño de los profesionales del el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.

OE2. Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño de los técnicos del el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.

OE3. Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño de los auxiliares del el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La importancia es que el desarrollo de la investigación sea útil para la sociedad, y la economía. También la prosperidad de la relación del clima organizacional con el desempeño laboral. La piedra angular de la productividad organizacional es cuánto valor se le da al desempeño laboral. Es uno de los



principales factores para lograr los objetivos organizacionales: la incorporación exitosa cosecha empleados exitosos que cumplen con los plazos, realizan ventas y aprovechan la marca. Cuando los empleados no pueden trabajar de manera efectiva, los clientes, las partes interesadas y los patrocinadores sentirán que la organización es apática a sus necesidades y buscará servicios en otros lugares, incluidos los competidores.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

El trabajo de estudio se limita a la ciudad de Arequipa, y se delimitan los trabajadores del Hospital III Goyeneche de la ciudad de Arequipa.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

HG. El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño de los profesionales en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.

HE2. El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño de los técnicos en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.

HE3. El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño de los auxiliares en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019



1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Variable independiente

Clima organizacional

Dimensiones:

- Potencial humano
- Diseño Organizacional
- Cultura de la Organización

1.8.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

Dimensiones

- Desempeño profesional
- Desempeño técnico
- Desempeño de auxiliares



1.8.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
Clima organizacional	Refiere a las opiniones e interpretaciones comunes de los trabajadores sobre las reglas, prácticas y procedimientos que encuentran (Banafo et al., 2022).	Son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan y se desarrollan sus miembros el cual está dado por el potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional (MINSAL, 2012).	Potencial humano	<ol style="list-style-type: none"> Liderazgo Innovación Recompensa Confort 	
			Diseño organizacional	<ol style="list-style-type: none"> Estructura Toma de Decisiones Comunicación Organizacional Remuneración 	
			Cultura de la organización	<ol style="list-style-type: none"> Identidad Conflicto y Cooperación Motivación 	
Desempeño laboral	Comportamiento individual algo que las personas hacen y pueden observar que genera valor para la organización y contribuye a los objetivos de la organización (López et al., 2022)	Se considera como sujeto de evaluación de acuerdo a los niveles de responsabilidad a los profesionales, técnicos y auxiliares y cada sujeto comprende factores de evaluación como la planificación, responsabilidad etc. (MINSAL, 2008).	Desempeño de Profesionales	<ol style="list-style-type: none"> Planificación. Responsabilidad. Iniciativa. Oportunidad. Calidad de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Confiabilidad y discreción 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas.
			Desempeño de Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad. 2. Iniciativa. 3. Colaboración. 4. Oportunidad, 5. Calidad del trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Confiabilidad y discreción. 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas.
			Desempeño de Auxiliares	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad. 2. Iniciativa. 3. Calidad de trabajo, 4. Oportunidad 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Buen uso y manejo de equipos. 6. Confiabilidad y discreción. 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de las normas.

Nota. Elaboración propia



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacional

Frank et al. (2020), en su investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Averiguar el rol moderador del entusiasmo por el trabajo armónico, del Intercambio y Coaching entre jefes y colaboradores. Cuyo fin fue investigar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, la población fue conformado por 955 empleados, y utilizaron un muestreo aleatorio simple para seleccionar muestras representativas de cada sucursal dando como resultado un tamaño de muestra de 431 como respuesta válida recibida de los empleados, además para la recopilación de los datos sobre cómo los empleados perciben la persuasión del clima organización en el desempeño laboral se utilizó el cuestionario. Los hallazgos revelaron que hubo un vínculo positivo con el trabajo por el clima organizacional y la relación desempeño laboral.

Haryono et al. (2019), en su estudio el clima organizacional y la justicia organizacional mejoran el desempeño laboral a través de la satisfacción laboral un estudio de los empleados de indonesia. En este estudio analizaron el efecto



del clima organizacional y la justicia organizacional en el desempeño laboral de los organizadores de la Oficina Central de Estadísticas, Yogyakarta. Este estudio empleó una investigación enfocada en el análisis de los datos y la unidad este estudio fueron los coordinadores de la oficina. Las variables se midieron con cuestionario en escala de Likert 1-5. Los hallazgos han encontrado empíricamente que el clima organizacional afectó significativamente la satisfacción laboral de los coordinadores distritales de estadística debido a que este tuvo un coeficiente de satisfacción de 0.462.

Luqman et al. (2020), en su estudio sobre el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral de los instructores de educación física. Este estudio se realizó con la intención de examinar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral. Se empleó un método cuantitativo para este propósito; con un instrumento de encuesta. Se encuestó a 169 Instructores de Educación Física mediante técnica de muestreo estratificado. Se administró un cuestionario estructurado para recolectar los datos. La información fue analizada mediante estadística inferencial. Los resultados del estudio indicaron que el clima organizacional afecta significativamente el desempeño laboral. El coeficiente de relación fue de 0.581. Todas las dimensiones del clima organizacional contribuyen a aumentar el desempeño de los profesores de Educación Física.

Okpo y Modebelu (2019) en su estudio sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de colegios públicos del estado de Abia, Nigeria. En el estudio se aplicó un diseño de encuesta descriptivo ex post facto. Utilizaron el método de muestreo conveniente para establecer un valor de muestra de 609 individuos de estudio. Para la compilación de la información se



hizo uso de un formulario estructurado para cada de las variables, la verificación de las conjeturas se ejecutó con el instrumento estadístico de la prueba t. El estudio, hizo referencia a que el clima de organización contribuye en el desempeño laboral de los docentes.

Bagus et al. (2020), investigo el predominio del clima organizacional sobre el desempeño de los empleados en el trabajo. Su propósito fue investigar los factores que afectarán el desempeño de los empleados del Denpasar politécnico nacional, a saber, el liderazgo y el clima organizacional mediados por la satisfacción laboral. La población de estudio fueron todos los empleados permanentes del Politécnico Nacional de Denpasar. El método de muestreo utiliza el método censal o muestra saturada, por lo que el número de encuestados es de 32 personas. Los hallazgos muestran que el clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados en el Politécnico Nacional de Denpasar con un coeficiente de trayectoria de 0,466.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Usucachi (2020) en su estudio sobre el clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de salud del área del Gineco-Obstetricia en un centro de EsSalud, Lima 2019. Tuvo como propósito determinar cuál es la correlación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Gíneco Obstetricia. Utilizó una metodología enfocada en el análisis de la información, con el método correlacional además se hizo la descripción de los resultados. El objeto de estudio fue constituido por 60 trabajadores (profesionales), en la recolección de datos se empleó instrumentos validados. La correlación de los datos fue desarrollada por la



metodología Spearman. En conclusión, encontraron que el nivel de asociación de las variables fue fuerte con un r de 0.928.

Rojas (2019) en su estudio sobre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Cuya finalidad fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Para lo cual hicieron uso una metódica enfocada en el análisis de los datos, sin la manipulación de las variables, con criterio correlacional, población y muestra de estudio fueron 234 empleados del Hospital, para la recolección de datos utilizaron cuestionarios y para encontrar el nivel de asociación usaron el r de Pearson. Las conclusiones fueron de que el 83,3 % evidenciaron una deficiencia en el clima organizacional y el 49,1 % presentaron desempeño laboral. También significativamente hay un nivel de asociación entre estas dos variables.

Cabrera (2021) en su investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca – 2019. Tuvo como finalidad: encontrar el nivel de asociación entre las dos variables de estudio. En el estudio se manejó con la descripción de las variables y el nivel de la asociación de estas, la muestra fue conformada por 130 empleados, del centro hospitalario. Hicieron uso de un cuestionario para la recogida de la información. El 45.38 % evidenciaron clima organizacional propicio y el 61,54% un desempeño promedio. También encontraron que las dos variables de estudio tuvieron una asociación significativa.

Chávarry et al. (2020), en su trabajo enfocado al Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Chepén, 2019. Cuyo objetivo fue el de hallar el nivel de relación que hay entre estas dos variables.



La metódica fue enfocada en el desarrollo y análisis de los datos. Para una población de 240 de los cuales se estimó 91 colaboradores como la muestra, aplicaron una un cuestionario para el levante de la información. Como resultado del estudio se evidencia una conexión fuerte con un r de 0.842. El 84.2% presenta un el Clima Organizacional alto.

Barboza et al. (2021), clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. Cuyo objetivo fue hallar el nivel de relación de las dos variables, permitiendo explicar el entorno que perciben y saber el grado de desempeño laboral de los empleados del hotel. En cuanto la metodología se enfocó en el estudio de los datos mediante la estadística, el propósito fue correlación y descriptiva para entender a la comprensión de las variables. la técnica de estudio fue la encuesta que fue realizado a una muestra de 18 empleados. En los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva con un alto nivel de asociación con un valor de r de 0,928, es decir que existe un nivel alto de asociación de estas dos variables.

Ruíz (2021), en su trabajo titulado clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque - Perú, 2019. Cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital. Para ello se elaboró una investigación cuyo diseño es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, y se trabajó con una muestra de 79 trabajadores del citado hospital, utilizándose un cuestionario confiable y debidamente validado para la recolección de datos de las variables clima laboral y un formato de evaluación de desempeño y estadística institucional. En



conclusión, existe relación directa y positiva de grado bajo entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencia.

2.1.3. Antecedentes regionales

Quico (2021) en su trabajo acerca de la relación del clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa. Tuvo como objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Ugel. Es una investigación cuantitativa, relacional, no experimental y de corte transeccional. La población estuvo conformada por 100 administrativos que laboran en la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa. en sus resultados se encontró un coeficiente de ($r_s=0.304$) y un nivel de significancia $p < 0.01$. Concluyeron que existe una relación altamente significativa, de correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Galarreta (2020) en su estudio acerca de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco. Cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados. La metodología empleada tubo un enfoque mixto, tipo básica, nivel explicativo, la población y muestra fue de 9 empleados, la técnica de estudio se basó en la encuesta y en la entrevista. En los resultados se encontró un valor correlacional de 0,762. En conclusión, el crear una propuesta de mejora en el clima organizacional contribuiría a la organización.

Flores (2021) en su estudio acerca del desempeño laboral conjuntamente con el clima organizacional. Tuvieron como objetivo analizar el clima organizacional



y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Este trabajo se desarrolló con una metodología de análisis cuantitativo, de tipo básica de diseño no experimental, para la recolección de datos se aplicó la encuesta con la modalidad mixta y cerrada de 36 preguntas. La población y muestra fue de 150 trabajadores. En los resultados se dio a conocer que si existe una correlación entre las variables, clima organizacional y desempeño laboral. En conclusión, el clima laboral en la empresa, es favorable para la integración, reconocimiento de necesidades estructurales de la empresa, recompensas por el buen desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Mamani (2020) en su tesis acerca del el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Tuvo como objetivo general establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de Gerencia de Desarrollo Social Económico de la Municipalidad Distrital de Yura. El proyecto se desarrolló con un enfoque cuantitativo-básico, con un nivel de investigación descriptivo-correlacional la muestra censal está conformada por 67 trabajadores que laboran en el área de Gerencia. Los resultados encontrados en este estudio dan como conclusión de que efectivamente existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en una fiabilidad de 0.937 que garantizan el desempeño de los empleados. En conclusión, si se mejora o se mantiene el clima organizacional, también se mantendrá o se mejorará el desempeño laboral.

Noguera y Zeballos (2022) en su estudio sobre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad



distrital. La metodología de investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 24 preguntas aplicadas a la muestra de 48 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación de $Rho=0,835$ llegando a la conclusión que el clima organizacional incide en manera significativa en el desempeño laboral, por lo tanto, al tener un agradable clima organizacional permitirá lograr un adecuado desempeño para el bien de sus trabajadores y su organización.

Pinto (2021) La investigación planteo de objetivo, identificar la correlación que existe del desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa. La metodología fue no experimental y de corte transeccional, relacional, cuantitativa. Se utilizo como técnica de recolección el Test GFK y el test de Clima Organizacional estos para poder dimensionar el desempeño laboral. Los resultados mostraron una correlación de $Rs=0.303$, un nivel de significancia $p<0.01$, concluyendo que el desempeño laboral y el clima organizacional mantienen una correlación altamente significativa, por lo tanto, generando condiciones para fortalecer la autorrealización el clima organizacional mejorara.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima organizacional

Este es un causante decisivo en el triunfo de la gran mayoría de las empresas. Esto se debe a que alcanza ayudar a las compañías a cumplir con sus objetivos y tiene un efecto en muchas áreas del lugar de trabajo. También se comporta como un libro de reglas, que precisa qué es y qué no es una



conducta aceptable. Este también se refiere a los dictámenes y explicaciones comunes de los empleados a cerca de las normas, ensayos y técnicas que encuentran. Además, se reconoce que los empleados a menudo atribuyen significado a las reglas que los vinculan, y estos puntos de vista finalmente se fusionan en un clima. Esto demuestra que el clima de una organización es un elemento importante de estudio, debido a que manifiesta en los trabajadores un sentimiento de control sobre sus actividades. Principalmente en un periodo en la que la colectividad de las compañías de los países en vías de progreso se esfuerza por adoptar e implementar sistemas de planificación de recursos empresariales que han ganado popularidad en los países desarrollados (Banafo et al., 2022).

Son los conocimientos compartidos por los usuarios de una compañía en referencia al empleo, el entorno físico en el que se produce las conexiones entre los compañeros del trabajo que dan contexto a las distintas medidas juiciosas e informales que pueden perjudicar como no al ambiente laboral (MINSA, 2012 (Sucasaire, 2022))

Teoría sobre la gestión de conocimiento

Desde la perspectiva de las teorías de la gestión del conocimiento, la intención de las personas de compartir conocimientos, que requiere una atención especial, puede verse influida por condiciones previas que incluyen el empoderamiento y clima organizacional. Es justificable que los investigadores tengan en cuenta varias condiciones previas para ayudar a las organizaciones a institucionalizar el comportamiento de intercambio de conocimientos; estas precondiciones incluyen objetivos y actitud hacia el intercambio de conocimiento. Sin embargo, una comprensión más profunda del efecto de los

factores organizacionales, puede revelar la intención de los empleados de compartir conocimientos y brindar una imagen más clara del intercambio de conocimientos en dichos entornos (Kaffashan y otros, 2020)

2.2.1.1. Potencial humano

Cualidad latente que se puede realizar o desarrollar a través de experiencias, lo que conduce a algún éxito y logro objetivamente definible (MINSa, 2012).

En un nivel superior, las acciones humanas se vuelven más intencionales, impulsadas, y regulado por estados intencionales tales como creencias y deseos relacionados con uno mismo y aspiraciones futuras, que constituyen una nueva fuerza para afectar los cambios personales y ambientales. Por lo tanto, es importante ver el potencial humano no como una capacidad fija sino en el contexto del desarrollo individual (Yun, 2020).

2.2.1.2. Diseño organizacional

En el conjunto de tareas asociadas de un conjunto de personas. Este comprende cuatro factores entre ellos se encuentra la concertación de esfuerzos, un fin particular, la repartición de labores y un grado de potestad, lo que común es denominado el diseño de una organización (MINSa, 2012).

El diseño organizacional trata sobre la práctica de construir organizaciones efectivas, donde las organizaciones se conceptualizan como una configuración de componentes tales como estrategia, personas, estructura y procesos de gestión. Un modelo teórico ampliado para el diseño de organizaciones incluye la filosofía de gestión: los valores, creencias y suposiciones que subyacen y guían los enfoques de liderazgo y toma de decisiones. Se ha argumentado que

las empresas, como organizaciones humanas, deben enfrentar los desafíos del diseño organizacional, como la alineación y el gobierno de incentivos imperfectos, y la toma de decisiones burocrática, para realizar que las empresas sean más seguras y eficaces (Bocken y Geradts, 2020).

2.2.1.3. Cultura de la organización

Una empresa no sería lo que es si no hay personas vinculadas con los objetivos y compromisos de la empresa. Y para que este se realice es imprescindible tener en cuenta el contexto como se va a realizar las actividades, las reglas y las pautas de conducta lo que se visualiza en la cultura de esa organización (MINSA, 2012).

También es definido como un grupo de teorías y convicciones encubiertas que poseen los trabajadores de la empresa, luego se extienden y comunican para vencer las dificultades de adaptación externa y unificación interna. Por consiguiente, la insatisfacción de los empleados con la organización o empresa en su conjunto repercutirá en su insatisfacción en el desempeño de su trabajo y sin duda afectará su desempeño (Paais y Pattiruhu, 2020).

2.2.2. Desempeño laboral

Esta dimensión puede entenderse como una conducta relacionada con el éxito de ciertos elementos evaluativos, o sea, la disposición en la que un trabajador obedece con las perspectivas frecuentes trazadas por las compañías (López et al., 2022).

Durante las últimas décadas, el alcance del desempeño laboral ha cambiado significativamente, desde la perspectiva más habitual basada en el trabajo y las labores fijas hasta un entendimiento más extenso de los papeles laborales en



contextos enérgicos. El discernimiento primordial de esta variación de visión es hacia un contexto laboral inmensamente capaz y genérico, en el que la mayoría de las compañías se orientan para manifestar escenarios dinámicos y cambiantes (López et al., 2022).

El desempeño laboral es un constructo que involucra conductas bajo la comprobación de los trabajadores que ayudan a cumplir los propósitos de la empresa. Este puede ponerse en marcha de diferentes aspectos de acuerdo a las aspiraciones de la empresa, que inician a partir de explicaciones extensas de las conductas (p. ej., prueba de conocimientos, capacidad laboral, flexibilidad) hasta describir cualidades más exigentes (p. ej., desempeño en la facilidad de la comunicación, cumplir con el reglamento de la organización). Este escenario restringe a los estudiosos a investigar sobre posiciones peculiares e incrementa la cuantía de tamaños de desempeño laboral, lo que obstaculiza la generalización de sus descubrimientos (Ramos et al., 2019)

Se considera como sujeto de evaluación de acuerdo a los niveles de responsabilidad a los profesionales, técnicos y auxiliares. Cada sujeto comprende factores de evaluación como la planificación, responsabilidad etc. (MINSAL, 2008).

Teoría del capital social y la teoría del aprendizaje organizacional sobre el desempeño laboral

La teoría del capital social postula que las redes apoyan el desarrollo y el mantenimiento de relaciones, alientan a los trabajadores a participar en actividades beneficiosas y brindan oportunidades para que estos posean capital colectivo. Hacer conexiones con empresas dentro de la red aumenta la



probabilidad de participar en interacciones sociales para obtener una mejor comprensión de otras empresas y, en consecuencia, cada empresa obtiene beneficios. Ven el capital social como los recursos colectivos entrelazados dentro de la red de empresas, disponibles para todas las empresas. Así, la estructura y los recursos reales y potenciales disponibles en la red constituyen capital social, y este capital social está compuesto por capital cognitivo, capital estructural y capital relacional (Birasnav et al., 2019).

El capital cognitivo es un recurso que proporciona representaciones compartidas, valores y objetivos compartidos, e interpretaciones compartidas. Cuando las partes se comprometen a definir y desarrollar nuevos productos, se someten a procesos de creación de sentido para interpretar las funciones de los productos y lograr un entendimiento compartido (Birasnav et al., 2019).

El capital estructural es un recurso combinado de las propiedades y patrones de una red social. Este capital explica el patrón de cómo las partes están conectadas entre sí, qué tan densamente están conectadas y en qué nivel están conectadas con otras empresas. Así, los lazos de red y su configuración describen el capital estructural. Los estudios en la literatura de gestión de operaciones evalúan el capital estructural en términos de evaluación y desarrollo de socios de la cadena de suministro aguas arriba para incluir en la red social y la cantidad de información compartida entre estos socios en la red (Birasnav et al., 2019).

Teoría del Aprendizaje Organizacional

La mayoría de los estudios en la literatura sobre aprendizaje se han centrado en la espiral de aprendizaje dentro de la organización a través de interacciones



entre líderes y empleados e intercambio colaborativo de información entre empleado individuales y grupos formales/informales que trabajan dentro de una organización. Sin embargo, algunos investigadores han destacado la necesidad y la importancia de expandir los horizontes de aprendizaje más allá de los límites organizacionales. Dado que las empresas mejoran sus capacidades de aprendizaje al compartir sus logros, conocimientos y experiencias entre sí, sería útil crear un entorno para establecer mecanismos para aprender unos de otros e intercambiar activos intangibles para mantener una ventaja competitiva (Birasnav et al., 2019).

En este entorno comercial competitivo, las empresas no pueden confiar únicamente en el conocimiento creado internamente, ya que se espera que la probabilidad de que este conocimiento contribuya a mejorar el desempeño de la cadena de suministro sea baja o de alcance limitado. Debe mezclarse con la red de socios para fortalecer su impacto en toda la cadena de suministro. Aprender de los socios ayuda a las empresas a acelerar el proceso de desarrollo laboral y abordar las incertidumbres tecnológicas. Es obvio que dicho aprendizaje permite a los fabricantes responder de manera proactiva a las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes en los mercados intermedios (Birasnav et al., 2019).

El aprendizaje organizacional se origina en el aprendizaje de los empleados, que se desarrolla a partir de la mente subconsciente de un empleado individual y se modifica en varios niveles de la organización por el entorno interno y externo. Los sistemas de aprendizaje organizacional se construyen de tal manera que transfieran el aprendizaje en forma de valores, normas, comportamientos aceptables, rutinas, prácticas y estructuras a los futuros



empleados y para interpretar el entorno empresarial para la formulación de estrategias empresariales (Birasnav et al., 2019).

Al igual que los empleados individuales cuyas conductas de aprendizaje están moldeadas por sus propias personalidades y creencias, las organizaciones crean sistemas cognitivos y construyen memorias organizacionales basadas en un proceso continuo de hacer cambios en el desempeño de los trabajos y el pensamiento, ya sea a nivel individual, grupal o institucional.

Las ideologías y los cambios dinámicos en el entorno también se consideran en este proceso. Específicamente, el aprendizaje organizacional se concibe por un flujo de avance que cambia el aprendizaje que ocurre a nivel de empleado individual al nivel de grupo y el nivel de grupo al nivel organizacional a través de los procesos (a saber, intuición, interpretación, integración y institucionalización) y un flujo de retroalimentación que cambia el aprendizaje del nivel organizacional al nivel grupal y del nivel grupal al nivel del empleado individual a través de los mismos procesos mencionados. En el proceso de la intuición, el aprendizaje comienza en la mente subconsciente del empleado individual a medida que los nuevos conocimientos se interpretan muchas veces, y estos conocimientos cristalizados forman mapas cognitivos que se convierten en acciones de los empleados individuales. Durante los procesos de interpretación e integración, estos individuos comparten su conocimiento/stock con un grupo de empleados a través del diálogo, y estos grupos integran los puntos de vista de cada miembro y generan entendimientos compartidos. Finalmente, las organizaciones institucionalizan estos entendimientos compartidos y brindan una forma final al aprendizaje organizacional que se refleja a través de sus prácticas, rutinas y estructura organizacional.



Específicamente, el aprendizaje organizacional es "el proceso de mejorar las acciones a través de un mejor conocimiento y comprensión". En este estudio, nos concentramos en el aprendizaje de la cadena de suministro a través del aprendizaje organizacional que ocurre entre comprador.

2.2.2.1. Desempeño de profesionales

En esta dimensión se encuentran quienes por la elección de las autoridades competentes ejercen oficios de confianza o de compromiso directo (MINSA, 2008)

2.2.2.2. Desempeño de técnicos

En esta dimensión se encuentran las personas que tengan estudios superiores o estudios en la universidad, pero no lograron terminar, también los que tengan capacitaciones y experiencias técnica pero reconocidas que realizan labores técnicas y se hallan dentro del conjunto laboral técnico (MINSA, 2008).

2.2.2.3. Desempeño de auxiliares

En este apartado se encuentran los cuales tienen instrucción secundaria y práctica o discernimiento para ejercitar tareas de soporte y se hallan dentro del conjunto laboral auxiliar (MINSA, 2008).

2.2.3. Clima organizacional y desempeño laboral

El comportamiento de los empleados en las organizaciones es resultado de sus características personales, así como del entorno en el que se desempeñan. Las actitudes laborales de los empleados se ven afectadas por una amplia gama de características organizativas y relaciones sociales, que forman el entorno laboral de los empleados. Al referirse a las percepciones de



los empleados sobre sus entornos de trabajo, es posible encontrar una variedad de términos y definiciones, como clima organizacional, clima psicológico, clima colectivo y cultura organizacional. El clima organizacional es uno de los asuntos más importantes en cuanto al desempeño laboral, el cual tiene una relación directa con el comportamiento de los empleados. Desde finales de la década de 1960, el clima organizacional ha sido un tema popular discutido en la literatura sobre comportamiento organizacional y se considera un punto de vista vital para comprender las actitudes y comportamientos relacionados con el trabajo de los empleados. Se define el clima organizacional como la forma en que los empleados perciben su organización y sus propósitos. También se conceptualizó el clima organizacional como los agregados de las variables sociales, que constituyen el entorno laboral de un trabajador. Otros autores dan a conocer que si la cultura organizacional se define simplemente se hacen las cosas aquí, entonces el clima organizacional se puede definir cómo se siente trabajar aquí. El cual es entendido como las percepciones individuales; patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos de los empleados (Berberoglu, 2018)

Además, uno de los aspectos más importantes en una organización para influir en el comportamiento de las personas es la cultura organizacional, que puede definirse como las creencias y valores compartidos dentro de la organización. Para comprender cómo un empleado percibe el clima organizacional, es necesario considerar las percepciones del empleado sobre la situación laboral (incluidas las características de la organización para la que trabaja) y la naturaleza de sus relaciones con otras personas en el mismo entorno. El clima organizacional tiene un impacto significativo en el bienestar de los empleados



que tiene una influencia directa en la calidad y cantidad del trabajo realizado en la organización. Existen diversos estudios sobre la relación entre el clima organizacional y sus consecuencias. Los conceptos como satisfacción laboral, necesidad de logro, afiliación y poder, efectividad organizacional general y desempeño individual resultan ser las variables dependientes y las consecuencias del clima organizacional. Además, una de estas consecuencias es el compromiso organizacional, y en la literatura se presta un nivel moderado de atención para revelar esta relación. En consecuencia, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral también es un tema ampliamente discutido. Se sugirió que el clima organizacional percibido por los empleados influye en la motivación de los empleados y la motivación dará como resultado una mayor productividad, por lo que se dice que un clima positivo fomenta la productividad de los empleados y disminuye la rotación (Berberoglu, 2018).

Además de acuerdo a las investigaciones se dice que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso de los empleados, así como el desempeño organizacional percibido. Sin embargo, un clima organizacional saludable no garantiza un mejor desempeño, incluso junto con el compromiso organizacional, existen otras variables que contribuyen a un mejor desempeño (Berberoglu, 2018).

2.2.3.1. Compromiso organizacional

Ha habido varias clasificaciones de la actitud de los empleados y el apego hacia sus organizaciones, como lealtad, devoción y compromiso en la literatura existente. El concepto de compromiso fue introducido por primera vez en la literatura en 1960 por Becker y fue explicado como “un mecanismo que produce un comportamiento humano consistente. Posteriormente, durante la



década de 1970, se realizaron diversos estudios sobre el concepto de compromiso organizacional. Uno de los estudios importantes de la literatura fue realizado en 1974 por Lyman Porter y sus colaboradores que se ocupó del compromiso organizacional y las intenciones de rotación de los empleados. Porter et al., en 1974, realizaron el estudio más citado de la literatura relacionada, que abordó la relación entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y las intenciones de rotación en una muestra de técnicos psiquiátricos. Este estudio conserva su importancia ya que se trata del primer cuestionario de compromiso organizacional en la literatura. Más tarde, en 1983, Morrow defendió que los valores personales, la carrera, el trabajo (características) y el sindicato juegan un papel importante en la definición del compromiso de los trabajadores. Continuamente, en 1985, Reichers introdujo la idea de que el compromiso organizacional puede explicarse como "una colección de múltiples compromisos con varios grupos que componen la organización". Más tarde, en 1991, Meyer y Allen adoptaron un punto de vista diferente y conceptualizaron el modelo de tres componentes del compromiso organizacional. Allen y Meyer explicaron los tres componentes del compromiso organizacional como compromiso "Afectivo", "Continuidad" y "Normativo". En sus conceptualizaciones, los empleados con mayores niveles de compromiso afectivo permanecen en sus organizaciones porque "quieren", aquellos con fuertes niveles de compromiso de permanencia permanecen en sus organizaciones porque "necesitan" y aquellos asociados con compromiso normativo permanecen porque sienten que "debería" hacerlo. Entonces el concepto de compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones



para la decisión de continuar o discontinuar la membresía en la organización (Berberoglu, 2018).

En la revisión reciente de la literatura sobre los antecedentes y las consecuencias del compromiso organizacional, los antecedentes más encontrados son las características personales, la estructura organizacional, la permanencia en el cargo, las recompensas, la capacitación y los valores laborales, mientras que las consecuencias son principalmente un mayor rendimiento y motivación de los empleados y una menor rotación. intenciones. El antecedente del compromiso organizacional en el sector salud es la motivación laboral. Se encuentra que la motivación intrínseca conduce al compromiso afectivo y normativo y la extrínseca al compromiso normativo. Además, las características demográficas como el estado civil de los trabajadores y el nivel de compromiso afectivo y compromiso normativo resultan positivas y, por lo tanto, se encuentra que existe una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de compromiso normativo en relación con el nivel educativo de los encuestados (Berberoglu, 2018).

2.2.3.2. Desempeño organizacional percibido

En el entorno comercial competitivo de hoy, es importante que las empresas se desempeñen mejor que las empresas rivales en cualquier industria. La tarea principal de la estructura de una organización debe servir a un entorno que aliente a las personas a trabajar duro y pueda coordinar sus esfuerzos para garantizar niveles más altos de desempeño organizacional. Un mejor desempeño depende del desempeño general de las organizaciones que está directamente relacionado con los recursos humanos, es decir, los empleados. Aunque la tecnología es importante porque tiene un gran impacto



en el desempeño organizacional de varias maneras, las personas son los recursos humanos necesarios cuyo conocimiento y desempeño son importantes para avanzar en el propósito, la misión y las estrategias de una organización. En resumen, el desempeño organizacional se puede definir como el desempeño colectivo de los empleados individuales, mientras que el desempeño individual de los empleados se define como "una evaluación de los resultados del comportamiento de una persona: determinar qué tan bien o mal una persona ha realizado una tarea dada" y se encuentra que la motivación, la personalidad y la capacidad son los factores importantes que afectan el desempeño de los empleados. Además, se encuentra que los niveles de estrés en una organización afectan positivamente el desempeño organizacional en los niveles apropiados, pero cuando el estrés comienza a aumentar, conduce a una disminución en el desempeño individual y organizacional (Berberoglu, 2018).

En su mayoría, el desempeño organizacional se mide evaluando los datos numéricos, que incluyen información objetiva y oportuna sobre qué tan bien lo está haciendo la organización. Sin embargo, la medición del desempeño no siempre se basa necesariamente en datos objetivos. Por ejemplo, la satisfacción del cliente se mide de acuerdo con las historias individuales y los gerentes deciden qué tan bien lo está haciendo una organización de acuerdo con los datos subjetivos recopilados. El desempeño organizacional percibido varía según el punto de vista que se adopte dentro de la organización, como clientes o accionistas. El período de tiempo observado y los criterios utilizados también afectan el desempeño percibido. El concepto de desempeño organizacional percibido se refiere específicamente a la medición subjetiva de

las percepciones de los empleados con respecto al desempeño general de una organización en comparación con los rivales en el mismo sector y puede estar estrechamente relacionado con la estrategia y los sistemas de recompensa que afectan directamente las actitudes de los empleados dentro de una organización. En este sentido, las prácticas de recursos humanos en una organización seguramente contribuyen al desempeño y la eficiencia organizacionales en general, ya que el desempeño organizacional puede definirse como la percepción individual de la eficiencia organizacional por parte de los empleados. Continuamente, para mejorar el desempeño organizacional, es importante que la administración comprenda y encuentre diferentes fuentes de liderazgo que conduzcan a un mejor desempeño organizacional. El trabajo en equipo también se encuentra como uno de los antecedentes para el desempeño organizacional (Berberoglu, 2018).

2.3. Marco conceptual

Planificación: Es el desarrollo mediante el cual los objetivos a largo plazo del agente se traducen en tareas y objetivos a corto plazo, dadas las limitaciones de recursos a las que se enfrenta el agente. A diferencia de la toma de decisiones, la planificación tiene un límite de tiempo y requiere la adopción de una serie de decisiones específicas espaciadas en un período de tiempo. Esto permite integrar claramente el aprendizaje necesario durante el difícil proceso iterativo de lograr un objetivo o llegar a una solución. (Leal et al., 2019)

Buen uso y manejo de equipos: este es definido como la atención y el manejo conveniente de los artefactos y equipos que les encargan al encargado o empleado para la ejecución de su labor (MINSAs, 2008).



Responsabilidad: Considera el empeño que compromete el trabajador con el objeto de efectuar acertadamente con las ocupaciones encargadas (MINSa, 2008).

Oportunidad: estima el desempeño de plazo en la realización de los trabajos encargados (MINSa, 2008).

Calidad de trabajo: considera el suceso de discreciones y deslices, estabilidad, exactitud y disposición en el servicio de la ocupación encomendada (MINSa, 2008).

Confiabilidad y discreción: aprecia el valor del empleo de los entendimientos conseguidos (MINSa, 2008).

Relaciones interpersonales: estima la responsabilidad que toma el estimado con el objeto de verificar oportunamente los cargos confiados (MINSa, 2008).

Cumplimiento de las normas: aprecia el desempeño de las reglas establecidas de acuerdo al sistema de la institución en el área establecida, conforme a las ocupaciones de su módulo (MINSa, 2008).

Iniciativa: Aprecia el valor de acción profesional instantánea, sin obligación de indicaciones de algún superior, creando nuevos procedimientos ante dificultades con creatividad (MINSa, 2008).

Supervisión y control: se considera como la destreza para establecer trabajos con conocimientos claros y concisos, valorando permanentemente los progresos y beneficios (MINSa, 2008).

Toma de decisiones: considera la cabida para manifestar y enmendar adecuadamente ambientes o problemas generados en el trabajo (MINSa, 2008).



Liderazgo: es la competencia de infundir a un grupo para alcanzar un fin en específico. En común, se menciona en el ámbito del comercio, asimismo es la representación en la que tú eliges llevar tus actividades (MINSa, 2008).

Innovación: este es un desarrollo que inicia con la incorporación de una idea el cual se verá reflejado en un nuevo entendimiento (MINSa, 2008).

Recompensa: Es una estrategia que trata sobre los de estímulos para vigorizar la conducta ansiada de los trabajadores por los servicios hacia la organización (MINSa, 2008).

Confort: Es la acción de estar de manera placentera.

Estructura: este hace referencia a un ajuste y distribución de componentes unidos hacia un objeto o un sistema organizado (MINSa, 2008).

Toma de decisiones: con lo que respecto a los humanos a menudo se estudia como el resultado de una evaluación cuidadosa de las opciones alternativas en términos de la probabilidad y el valor de los resultados asociados con estas opciones (MINSa, 2008).

Comunicación organizacional: La comunicación organizacional se refiere a las interacciones entre los integrantes de la empresa para conseguir cooperativamente los fines organizacionales. La gestión organizacional también puede denominarse gestión de la comunicación, y la comunicación desempeña un papel central en el funcionamiento de una organización (Ha et al., 2018)



CAPITULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El trabajo tiene un enfoque cuantitativo debido a que se realizó un análisis estadístico de los resultados. Este enfoque según Hernández y Mendoza (2018), simboliza un grupo de desarrollo instituido de carácter progresivo para evidenciar los supuestos. Cada etapa antecede a la subsiguiente y no se puede cambiar los pasos, esta secuencia es severa, pero es posible establecer definiciones de algún proceso.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación se adapta a una indagación de tipo básica debido a que se busca la profundización de los conocimientos. De acuerdo Ñaupas et al. (2018), este tipo de estudio, se da ya que no está atraído por un fin monetario, su estimulación es la simple investigación, el grandioso deleite de manifestar conocimientos originales (p.113).

El alcance el trabajo es correlacional - descriptivo, por lo que se busca la relaciones de las variables y dimensiones. Según Arias y Mitsuo (2021) la intención principal de este trabajo es conocer cómo es el comportamiento de las variables una dependiendo de otra (p.71).



El trabajo tubo un diseño no experimental del tipo transversal por lo que no habrá manejo de variables y según Arias y Mitsuo (2021) a respecto de este diseño no hay instigaciones o escenarios prácticos a las que se subyugan las variables estudiadas, los individuos son valorados en su entorno natural sin perturbar ninguna posición; donde no se maniobran las variables (p.78). Y transversal puesto que acopia la información en un solo circunstancia de tiempo.

3.3. Métodos aplicados a la investigación

- **Método Hipotético deductivo:** método como asiento para la ejecución de una propuesta científica que dará cuenta de los efectos logrados por medio de la investigación directa y el experimento (Cabezas et al, 2018).
- **Método analítico:** este método es crítico que refiere a un procedimiento para alcanzar un objetivo por medio de la desintegración de un fenómeno en sus componentes constituyentes. Debe deducirse como un desarrollo intelectual, que desintegra un tema de estudio para estudiarlas por separado (Cabezas et al, 2018).
- **Método descriptivo:** conlleva la compilación y descripción metódica de datos a fin de tener un concepto claro de una determinada posición (Cabezas et al, 2018).

3.4. Población y muestra

La población corresponde a los profesionales, técnicos y auxiliares que laboran en el Hospital III Goyeneche de la ciudad de Arequipa, que de acuerdo al portal de transparencia de dicho Hospital al mes de septiembre de 2019 (dato más actualizado), tiene un total de 758 trabajadores. Según Hernández y

Mendoza (2018) menciona que es la agrupación enteramente de las cuestiones que coinciden con características específicas (p. 198).

Una muestra es un subconjunto de un grupo más grande (población) que contiene características de esa población (Hernández y Mendoza, 2018).

Este se determinará de acuerdo a (Sucasaire, 2022)

$$n = \frac{N \times (Z_{\alpha}^2 \times p \times q)}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = 758 usuarios trabajadores entre (profesionales, técnicos y auxiliares)

Z_{α} = nivel de confianza 1.96 (para una confiabilidad del 95 %).

P = 0.50 de posibilidad al éxito

q = 0.5 de posibilidad al fracaso

d = 0.05 de precisión (5%)

Por consecuencia:

$$n = \frac{758 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2 \times (758 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 255$$

Tamaño de la muestra: 255 trabajadores de los cuales se considerará (85 profesionales, 85 técnicos y 85 auxiliares)

El tipo de muestreo fue probabilístico, ya que todos los usuarios tuvieron la misma probabilidad de ser escogido. Según Ñaupas et al. (2018), este muestreo para ser considerado una muestra probabilística, un participante debe ser seleccionado al azar.



3.5. Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación

3.5.1. Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta y de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) esta es entendida como la compilación de información, es como se consigue la información para que el investigador consiga sus propósitos de estudio.

3.5.2. Fuentes

Fuente primaria: Esto se refiere a información que no está falsificada o manipulada, es decir. Fuentes primarias originales de las que se derivan conceptos, ideas, hallazgos y teorías de otras investigaciones. Como fuente de información, libros, artículos, monografías, informes de importantes instituciones, tanto públicas como privadas, trabajos científicos de diversos grados, reportajes periodísticos, también se considera un video, foro, documental, etc. bien informado y sustentado. consideran un aumento.

Fuente secundaria: Permiten el procesamiento de información como la interpretación, el análisis exhaustivo de temas de interés, la extracción de piezas de información y la posible reorganización de toda la información obtenida.

3.5.3. Instrumento

El instrumento que se usará será el cuestionario. Del modo que según Hernández y Mendoza (2018), las preguntas son un procedimiento de estudio que radica en formular una posible hipótesis, el cual corresponde a un conjunto de preguntas específicas al tema, en representación de relaciones entre los indicadores con los temas de estudio (p.291).

3.5.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Se hará uso de instrumentos validados por el MINSA los cuales se detallarán a continuación:

Tabla 2.

Ficha técnica del Instrumento clima organizacional

Ficha técnica	
Nombre:	Metodología para el estudio del clima organizacional
Autor:	MINSA 2011
Finalidad:	Medir el clima organizacional
Dimensiones:	Conformada por 3 dimensiones
Estructura:	El cuestionario está conformado por 28 ítems, las cuales se evalúan a través de una escala de tipo Likert.

Nota. Elaboración propia

Tabla 3.

Ficha técnica del Instrumento desempeño laboral

Ficha técnica	
Nombre:	Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral.
Autor:	MINSA 2008
Finalidad:	Medir el desempeño laboral
Dimensiones:	Conformada por 3 dimensiones
Estructura:	El cuestionario está conformado por 24 ítems, las cuales se evalúan a través de una escala de tipo Likert.

Nota. Elaboración propia

La confiabilidad del instrumento es un modo de asegurar que cualquier instrumento empleado para cuantificar variables experimentales que proporcionen resultados coherentes (Hernández y Mendoza, 2018). Esta confiabilidad será validada mediante la confiabilidad del alfa de Cronbach.

Tabla 4.*Niveles de Confiabilidad*

Puntaje alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
0.0 – 0.20	Muy pobre
>0.20 – 0.40	pobre
>0.40 – 0.60	Moderado
>0.60 – 0.80	bueno
>0.8 – 1.00	Muy bueno

Nota. Extraída de Ahdika, (2017)

La confiabilidad de los instrumentos se muestra en la tabla 5:

Tabla 5.*Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Valor de alfa
Clima organizacional	0.923
Desempeño laboral	0.927

Nota. Elaboración propia

De acuerdo al análisis de la confiabilidad este se encuentra en un nivel confiable por lo que se procede a realizar los análisis estadísticos.

3.5.5. Plan de recolección y procesamiento de datos

La recolección de datos se dará por medio de los instrumentos elaborados por el MINSA que mediante la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach se podrá validar de acuerdo al nivel en que este se encuentre indicados en la tabla 4. Posteriormente al levantamiento de la información de los resultados se desarrolló en función a la técnica de la tabulación en la que desarrollaremos el llenado de los datos encontrados.



Para el estudio de la información se usó del software estadístico IBM SPSS 25, con el cual se obtuvo la descripción de los datos en el cual se visualiza el comportamiento de estos sobre las variables donde se realizó tablas de agrupación y gráficos con comparaciones, también se realizó el análisis inferencial en el cual se contrasta las hipótesis con los resultados encontrados. Además, para el ver la relación de las variables se realizó mediante el coeficiente de correlación (r), Se percibe y se valora estadísticamente la correlación entre las variables sin que estas estén influenciadas por algún factor (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 6.

Escala de correlación

Valor R	Nivel de asociación
0	No hay correlación
0.1	Correlación débil
0.25	Correlación débil
0.5	Correlación media
0.75	Correlación considerable
0.8	Correlación fuerte

Nota. Extraída de Hernández y Mendoza, 2018

Mediante el análisis de la tabla se podrá identificar el grado de relación de las variables planteadas. Estos análisis son referentes, pero resaltan su consistencia con varios autores (Hernández y Mendoza 2018)

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

De acuerdo a los datos recolectados se procede a presentar los resultados de este mediante tablas de frecuencia las cuales permitirán conocer el comportamiento de los encuestados.

Clima organizacional

Tabla 7.

Clima organizacional

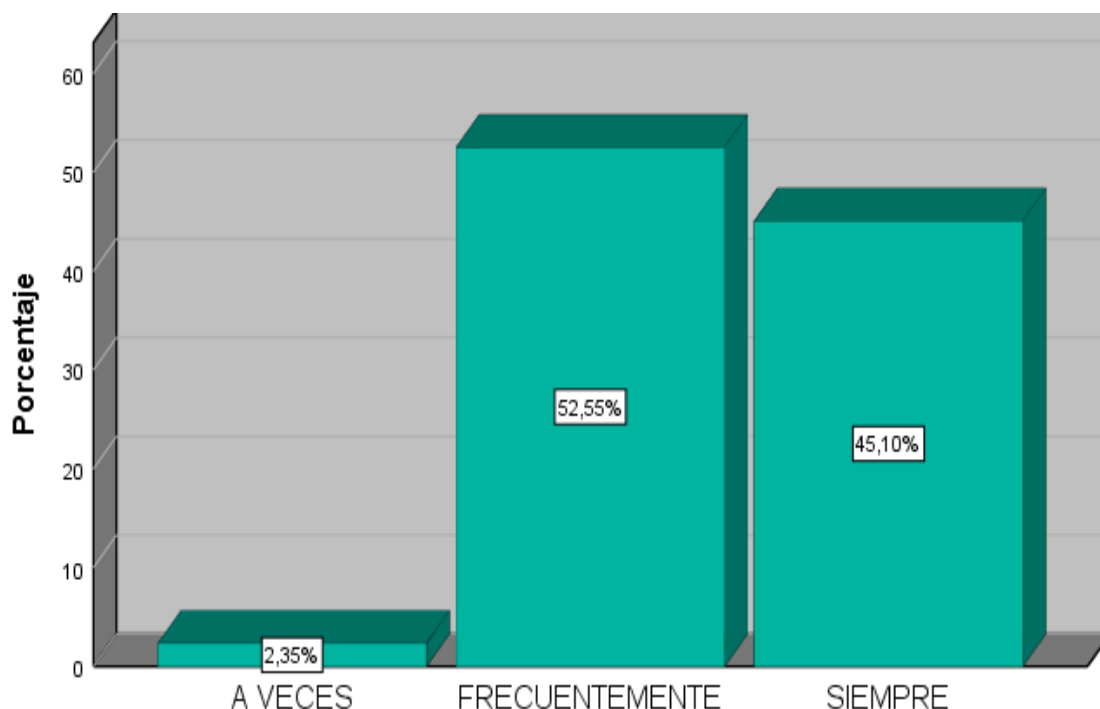
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
A veces	6	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	134	52,5	52,5	54,9
Siempre	115	45,1	45,1	100,0
Total	255	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo a la tabla 7 se evidencia que los trabajadores encuestados marcaron en promedio la escala de 3 en su mayoría con el calificativo “frecuentemente”, dando a conocer que la mayor parte de los encuestados tiene una valoración media sobre la encuesta. Luego continua con el calificativo de “siempre”, seguido de “a veces” y finalmente nadie valoro la escala de 1 con el calificativo de “nunca”.

Figura 1.

Gráfico de barras del clima organizacional



Nota. Fuente de la Tabla 7

Mediante la figura 1 se puede observar que la mayoría de los encuestados optaron por marcar la escala de frecuentemente representado por el 52.55%, seguido del 45.10% con el calificativo de siempre, luego con 2.35% el calificativo de a veces y nadie marco la escala valorativa de nunca.

Tabla 8.

Clima organizacional – Profesionales

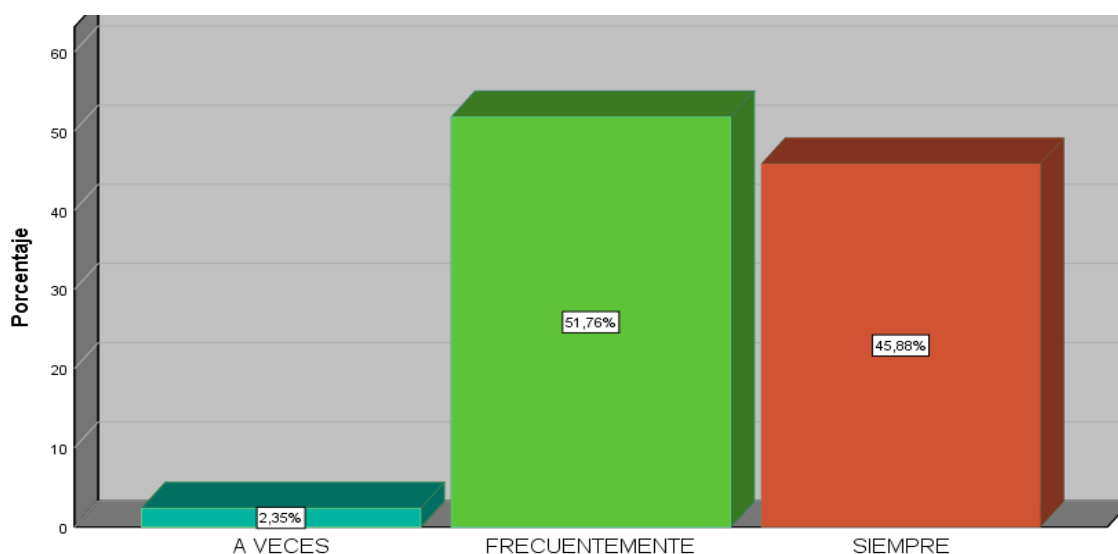
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
A veces	6	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	134	52,5	52,5	54,9
Siempre	115	45,1	45,1	100,0
Total	255	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo a la tabla 8 se evidencia que los profesionales encuestados marcaron en promedio la escala de 3 en su mayoría con el calificativo de “frecuentemente”, dando a conocer que la mayor parte de los encuestados profesionales tiene una valoración media sobre la encuesta. Luego le sigue el calificativo de “siempre”, seguido de “a veces” y finalmente nadie valoro la escala de 1 con el calificativo de “nunca”.

Figura 2.

Gráfico de barras del clima organizacional - profesionales



Nota. Fuente de la Tabla 8

Mediante la figura 2 se puede observar que la mayoría de los encuestados optaron por marcar la escala de frecuentemente representado por el 51.8%, seguido del 45.88% con el calificativo de siempre, luego con 2.35% el calificativo de a veces y nadie marco la escala valorativa de nunca.

Tabla 9.

Clima organizacional – técnicos

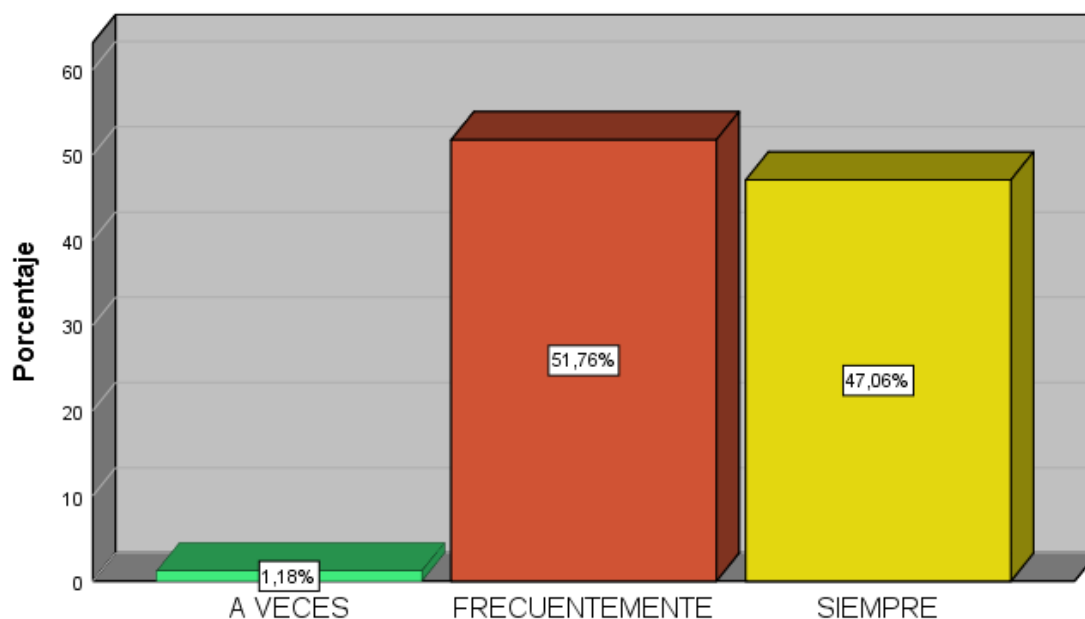
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
A veces	1	1,2	1,2	1,2
Frecuentemente	44	51,8	51,8	52,9
Siempre	40	47,1	47,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo a la tabla 9 se evidencia que los técnicos encuestados sobre el clima organizacional en promedio marcaron la valoración con el calificativo de “frecuentemente”, dando a conocer que la mayor parte de los encuestados técnicos tiene una valoración media sobre la encuesta. Luego le sigue el calificativo de “siempre”, seguido de “a veces” y finalmente nadie valoro la escala de 1 con el calificativo de “nunca”.

Figura 3.

Gráfico de barras del clima organizacional – técnicos



Nota. Fuente de la Tabla 9

Mediante la figura 3 se puede observar que la mayoría de los encuestados optaron por marcar la escala de frecuentemente en promedio representado por el 51.76%, seguido del 47.06% con el calificativo de siempre, luego con 1.18% el calificativo de a veces y nadie marco la escala valorativa de nunca.

Tabla 10.

Clima organizacional – auxiliares

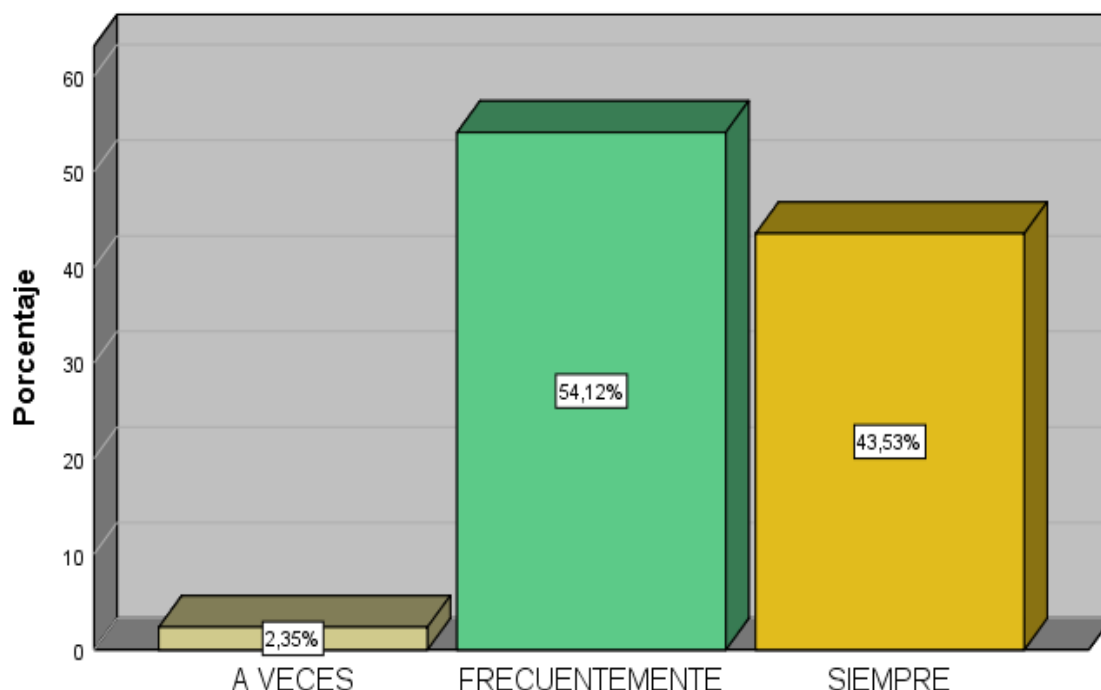
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
A veces	2	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	46	54,1	54,1	56,5
Siempre	37	43,5	43,5	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo a la tabla 10 se evidencia que los técnicos encuestados sobre el clima organizacional en promedio marcaron la valoración con el calificativo de “frecuentemente”, dando a conocer que la mayor parte de los encuestados auxiliares tiene una valoración media sobre la encuesta. Luego le sigue el calificativo de “siempre”, seguido de “a veces” y finalmente nadie valoro la escala de 1 con el calificativo de “nunca”.

Figura 4.

Gráfico de barras del clima organizacional – auxiliares



Nota. Fuente de la Tabla 10

Mediante la figura 4 se puede observar que la mayoría de los encuestados optaron por marcar la escala de frecuentemente en promedio representado por el 54,12%, seguido del 43,53% con el calificativo de siempre, luego con 2.38% el calificativo de a veces y nadie marco la escala valorativa de nunca.

Desempeño laboral

Tabla 11.

Desempeño laboral

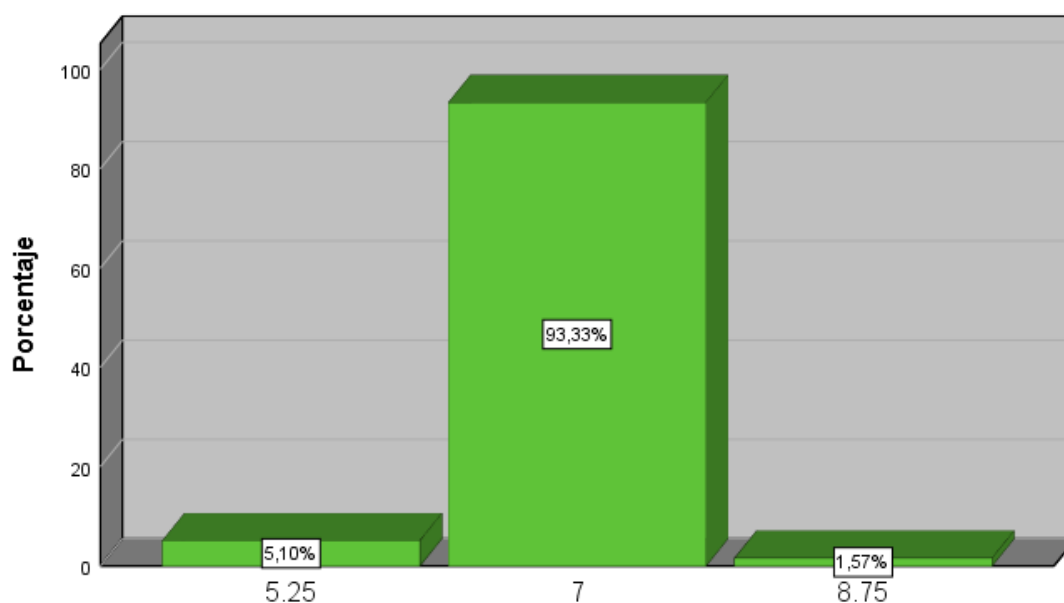
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.75	0	0	0	0
3.5	0	0	0	0
5.25	13	5,1	5,1	5,1
7	238	93,3	93,3	98,4
8.75	4	1,6	1,6	100,0
Total	255	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo a la tabla 11 los encuestados en promedio marcaron una valoración de 7 en su mayoría el cual representa un buen puntaje en cuanto al desempeño laboral, seguido del 5.25, luego el 8.75 y finalmente la puntuación de 1.75 y 3.5 no fueron valorados por ningún encuestado.

Figura 5.

Gráfico de barras del desempeño laboral



Nota. Fuente de la Tabla 11

Mediante la figura 5 se puede observar que la mayoría de los encuestados optaron por marcar el puntaje de 7 en promedio representado por el 93.33%, seguido del 5.10% con el puntaje de 5.25, luego con 1.57% el puntaje de 8.75 y nadie los otros valores

Tabla 12.

Desempeño laboral – profesionales

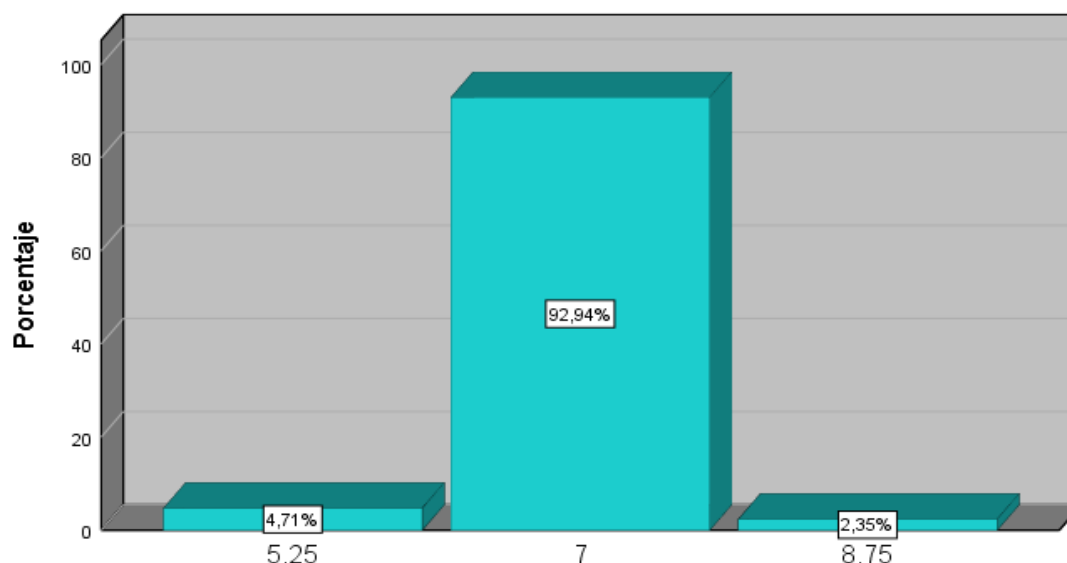
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.75	0	0	0	0
3.5	0	0	0	0
5.25	4	4,7	4,7	4,7
7	79	92,9	92,9	97,6
8.75	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo a la tabla 12 los encuestados profesionales en promedio marcaron una valoración de 7 en su mayoría el cual representa un buen puntaje en cuanto al desempeño laboral, seguido del 5.25, luego el 8.75 y finalmente la puntuación de 1.75 y 3.5 no fueron valorados por ningún encuestado.

Figura 6.

Gráfico de barras del desempeño laboral – profesionales



Nota. Fuente de la Tabla 11

Mediante la figura 6 se puede observar que la mayoría de los encuestados optaron por marcar el puntaje de 7 en promedio representado por el 92.94%, seguido del 4.71% con el puntaje de 5.25, luego con 2.35% el puntaje de 8.75 y nadie los otros valores

Tabla 13.

Desempeño laboral – técnicos

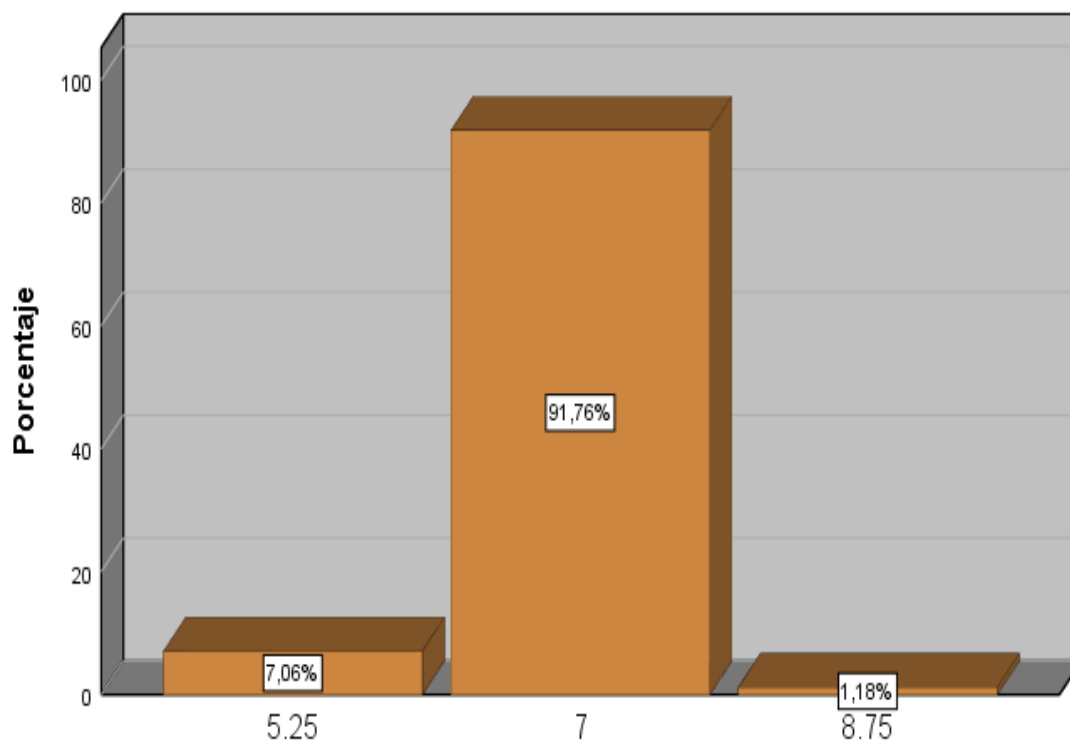
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.75	0	0	0	0
3.5	0	0	0	0
5.25	4	4,7	4,7	4,7
7	79	92,9	92,9	97,6
8.75	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo a la tabla 13 los encuestados técnicos en promedio marcaron una valoración de 7 en su mayoría el cual representa un buen puntaje en cuanto al desempeño laboral seguido del 5.25, luego el 8.75 y finalmente la puntuación de 1.75 y 3.5 no fueron valorados por ningún encuestado.

Figura 7.

Gráfico de barras del desempeño laboral – técnicos



Nota. Fuente de la Tabla 13

Mediante la figura 7 se puede observar que la mayoría de los encuestados optaron por marcar el puntaje de 7 en promedio representado por el 91.76%, seguido del 7.06% con el puntaje de 5.25, luego con 1.18% el puntaje de 8.75 y nadie los otros valores

Tabla 14.

Desempeño laboral – técnicos

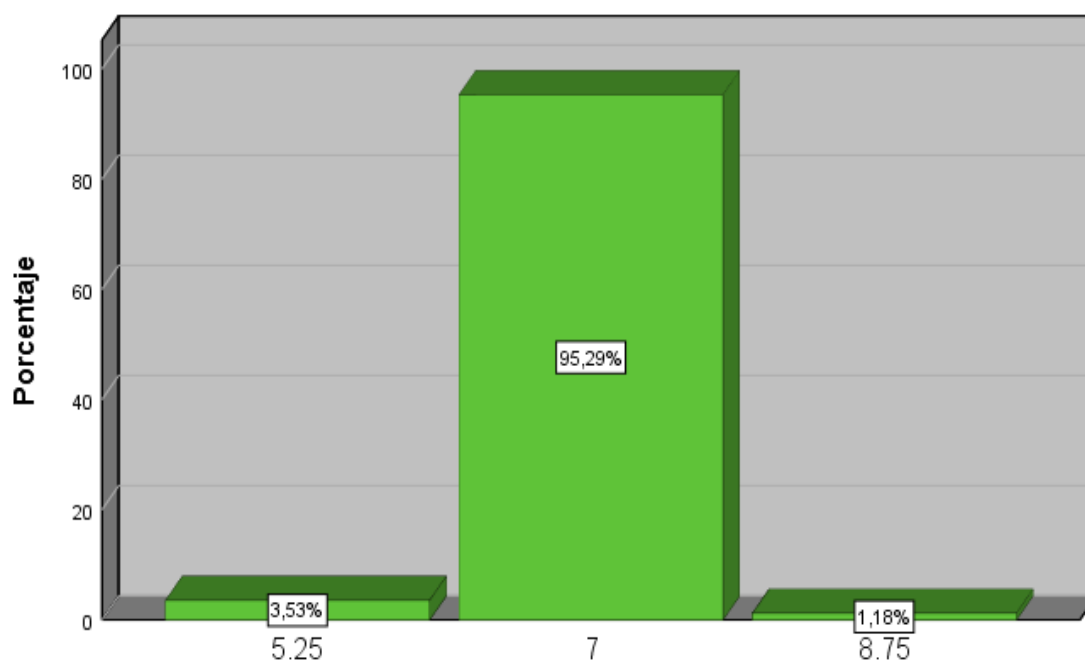
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.75	0	0	0	0
3.5	0	0	0	0
5.25	4	4,7	4,7	4,7
7	79	92,9	92,9	97,6
8.75	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo a la tabla 14 los encuestados auxiliares en promedio marcaron una valoración de 7 en su mayoría el cual representa un buen puntaje en cuanto al desempeño laboral seguido del 5.25, luego el 8.75 y finalmente la puntuación de 1.75 y 3.5 no fueron valorados por ningún encuestado.

Figura 8.

Gráfico de barras del desempeño laboral – auxiliares.



Nota. Fuente de la Tabla 14

Mediante la figura 8 se puede observar que la mayoría de los encuestados optaron por marcar el puntaje de 7 en promedio representado por el 95.29%, seguido del 3.53% con el puntaje de 5.25, luego con 1.18% el puntaje de 8.75 y nadie los otros valores.

Evaluación del desempeño laboral

De acuerdo al Minsa, la evaluación consiste en desaprobados y aprobados en la cual menciona que un puntaje mayor a 60 este aprobado y un puntaje menor a este se encuentra desaprobado y según las encuestas se da a conocer los resultados:

Tabla 15.

Evaluación del desempeño laboral – profesionales

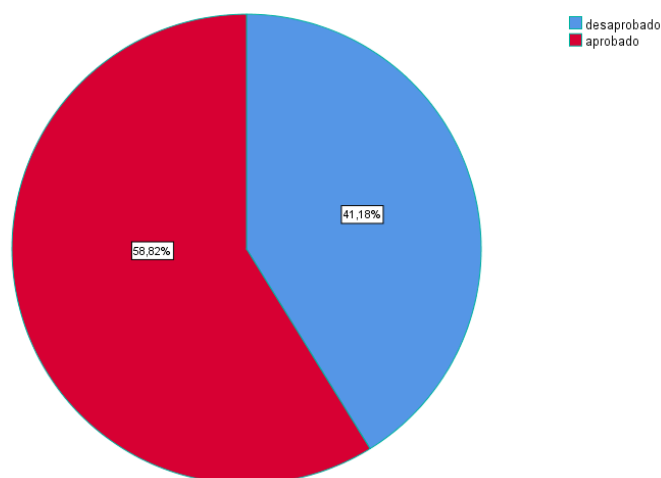
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Aprobado	35	41,2	41,2	41,2
Desaprobado	50	58,8	58,8	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

En la tabla 15 se muestra la evaluación de los encuestados profesionales los cuales la mayoría fueron desaprobados, solo 35 aprobaron de acuerdo al análisis del MINSAs.

Figura 9.

Gráfico de evaluación del desempeño laboral – profesionales



Nota. Fuente de la Tabla 15

La figura 9 evidencia las proporciones tanto para los desaprobados y aprobados, para los profesionales encuestados en el cual se muestra mayor proporción para los desaprobados.

Tabla 16.

Evaluación del desempeño laboral – técnicos

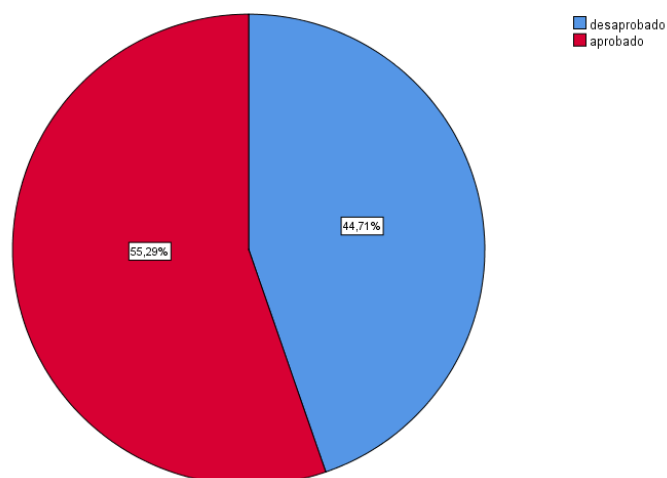
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Aprobado	30	35,3	35,3	35,3
Desaprobado	55	64,7	64,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

En la tabla 16 se muestra la evaluación de los encuestados técnicos los cuales en su mayoría fueron desaprobados, solo 30 aprobaron de acuerdo al análisis del MINSAs.

Figura 10.

Gráfico de evaluación del desempeño laboral – técnicos



Nota. Fuente de la Tabla 16

La figura 10 evidencia las proporciones tanto para los desaprobados y aprobados, para los técnicos encuestados en el cual se muestra mayor proporción para los desaprobados

Tabla 17.

Evaluación del desempeño laboral auxiliares

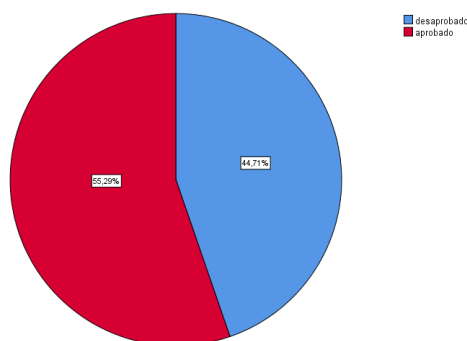
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Aprobado	38	44,7	44,7	44,7
Desaprobado	47	55,3	55,3	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota: Resultados del software SPSS V. 25

En la tabla 17 se muestra la evaluación de los encuestados auxiliares los cuales en la mayoría fueron desaprobados, solo 38 aprobaron de acuerdo al análisis del MINSAs.

Figura 11.

Gráfico de evaluación del desempeño laboral – técnicos



Nota. Fuente la Tabla 17

La figura 10 evidencia las proporciones tanto para los desaprobados y aprobados, para los auxiliares encuestados en el cual se muestra mayor proporción para los desaprobados

4.2. Análisis de normalidad

Según Liang et al., (2019) indica que frecuentemente para establecer la normalidad se usa la metodología de Shapiro-Wilk el cual es apto para muestras pequeños ($n \leq 50$) o la prueba de Kolmogorov-Smirnov para un tamaño de muestras más cuantiosas ($n > 50$), entonces de acuerdo al autor en este trabajo se usara la prueba para datos mayores 50.

Hipótesis para el análisis de la normalidad

(H_0): Poseen distribución normal.

(H_a): No poseen distribución normal.

Análisis de las hipótesis: para dar a conocer cuál de las hipótesis se aceptará. se hará uso de la significancia si es mayor a 0.05 se aceptará la H_0 , y si este valor es inferior o igual a 0.05 se reconocerá la H_a .

Tabla 18.*Prueba de normalidad de variables y dimensiones*

Variables	Prueba de Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,149	255	0,000
Clima organizacional – profesionales	0,195	85	0,000
Clima organizacional – técnicos	0,168	85	0,000
Clima organizacional – auxiliares	0,104	85	0,025
Desempeño laboral	0,150	255	0,000
Desempeño profesional	0,198	85	0,000
Desempeño de técnicos	0,184	85	0,000
Desempeño de auxiliares	0,149	85	0,000

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

De acuerdo al análisis de la tabla 18 la sig. de todos los datos según sus dimensiones son menores a 0.05 por lo que se admite la conjetura opcional. Debido a ello se entiende entonces que no hay una ordenación normal, debido a que se usara una prueba no paramétrica para la correlación de los variables.

4.3. Contrastación de hipótesis

En esta prueba se hará uso de la prueba no paramétrica de la rho de Spearman, el cual será cotejado mediante las significancias. El cual indica que si esta es mayor a 0.05 se acepta la H. Nula, por lo contrario, si es menor o igual a 0.05 se acepta la H. alterna.

Objetivo general

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023.

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023.

Tabla 19.

Correlación de variables clima organizacional – desempeño laboral

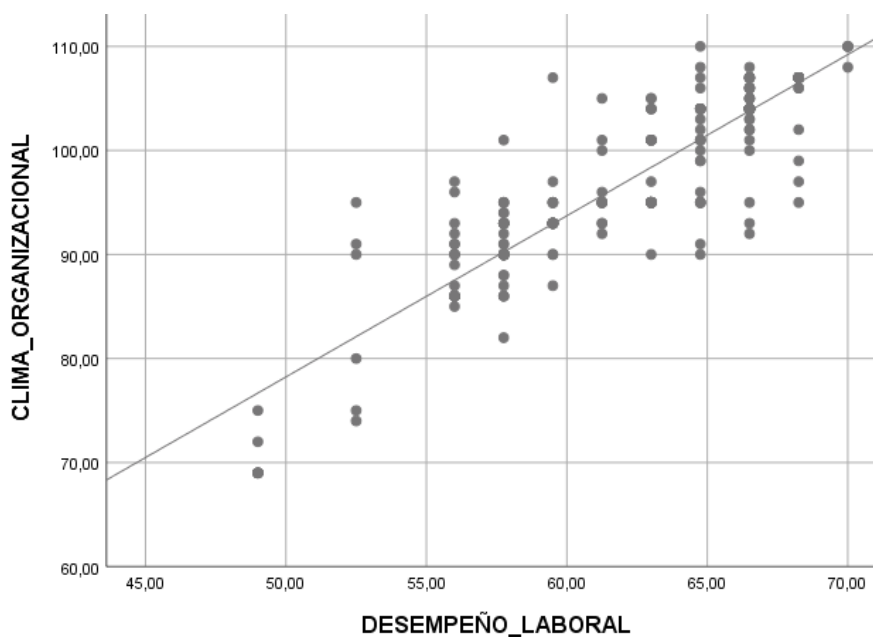
Clima organizacional – desempeño laboral	r	0,876
	Sig.	0,000
	gl	255

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

Mediante la tabla se da con certeza que el valor de la sig. es pequeño o inferior a lo planteada por lo que se acepta la hipótesis alterna, entonces el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023. Además, según el análisis del coeficiente de relación esta asociación es fuerte y positiva.

Figura 12.

Dispersión de puntos clima organizacional – desempeño laboral



Nota. Fuente de la TABLA 19

Mediante la figura 12 se observa la asociación de los puntos, además que este tiene una tendencia positiva. Entonces se da a conocer que cuando mejora el clima organizacional en el hospital, el desempeño laboral tiende a mejorar.

Objetivo específico 1

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los profesionales en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los profesionales en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023

Tabla 20.

Correlación de variables clima organizacional – desempeño de profesionales

Clima organizacional – desempeño laboral de profesionales	r	0,996
	Sig.	0,000
	gl	85

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

Mediante la tabla se evidencia que la significancia es menor a la planteada por lo que se acepta la hipótesis alterna, entonces el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de profesionales en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023. Además, según el análisis del coeficiente de relación esta asociación es fuerte y positiva.

Objetivo específico 2

Ho: El clima organizacional no se correlaciona significativamente con el desempeño de los técnicos en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023.

Ha: El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño de los técnicos en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023.

Tabla 21.

Correlación de variables clima organizacional – desempeño de técnicos

Clima organizacional – desempeño laboral de técnicos	r	0.791
	Sig.	0,000
	gl	85

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

Mediante la tabla se evidencia que la significancia es menor a la planteada por lo que se acepta la hipótesis alterna, entonces el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de técnico en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023. Además, según el análisis del coeficiente de relación esta asociación es fuerte y positiva.

Objetivo específico 3

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño de los auxiliares en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los auxiliares en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023

Tabla 22.*Correlación de variables clima organizacional – desempeño de auxiliares*

Clima organizacional – desempeño laboral de auxiliares	r	0,871
	Sig.	0,000
	gl	85

Nota. Resultados del software SPSS V. 25

Mediante la tabla se evidencia que la significancia es menor a la planteada por lo que se acepta la hipótesis alterna, entonces el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de auxiliares en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2023. Además, según el análisis del coeficiente de relación esta asociación es fuerte y positiva.

4.4. Discusiones

Los hallazgos son contrastados con Usucachi (2020) quien encontró una correlación de 0.928 positiva y directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral el cual es entendido cuando mejora el clima organizacional de igual forma lo hará el desempeño laboral. Chávarry et al. (2020), dio a conocer un coeficiente de relación de 0.842 entendido como una relación fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Usucachi y Luz Marina (2021) encontraron en su estudio una relación fuerte y positiva este valor fue de 0.929 entonces el clima organizacional este ligado con el desempeño laboral. Frank et al. (2020), los cuales indican que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral tiene una relación positiva el cual es entendido a medida que el clima organizacional mejore se verá reflejado en el aumento del desempeño laboral de los líderes y miembros de la compañía. También Haryono et al. (2019), sus hallazgos dan a conocer que el



clima organizacional afecto significativamente la satisfacción laboral reflejados en el desempeño laboral de los coordinadores distritales de estadística. Luqman et al. (2020), de manera específica da a conocer que el las dimensiones del clima organizacional contribuyen a incrementar el desempeño laboral de los instructores de educación física. Okpo y Modebelu (2019) sus hallazgos muestran que el clima organizacional como variable independiente es un factor importante para mejorar el desempeño laboral de los docentes. Bagus et al. (2020), indican que el clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo sobre el desempeño de los empleados del Politécnico Nacional de Denpasar.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha precisado que el clima organizacional se correlaciona significativamente (sig. <0.05) con el desempeño laboral en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019. Esta correlación es fuerte y positiva de acuerdo al coeficiente de correlación (0.876). Evidenciándose que a medida que el clima organizacional mejore, se verá reflejado en el mejor desempeño laboral de los trabajadores del hospital.

SEGUNDA: Con respecto al primer objetivo específico se evidencia que el clima organizacional y el desempeño de los profesionales se correlacionan significativamente (sig. <0.05) en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019. El coeficiente de correlación fue de 0.996 el cual evidencia que la relación de estas variables fue fuerte y positiva. Indicando de que a medida que el clima organizacional mejore se verá reflejado en el desempeño de los profesionales. Además, se evidencio de que los profesionales aprobados en cuanto al desempeño laboral de acuerdo a la valoración del MINSA representaron el 41.2%.

TERCERA: Con respecto al segundo objetivo específico se evidencia que el clima organizacional y el desempeño de los técnicos se correlacionan significativamente (sig. <0.05) en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019. El coeficiente de correlación fue de 0.791 el cual evidencia que la relación de estas variables fue fuerte y positiva. Indicando de que a medida que el clima organizacional mejore se verá reflejado en el



aumento del desempeño laboral de los técnicos. Además, se evidencio de que los técnicos aprobados en cuanto al desempeño laboral de acuerdo a la valoración del MINSA representaron el 35.3%.

CUARTA: Con respecto al tercer objetivo específico se evidencia que el clima organizacional y el desempeño de los auxiliares se correlacionan significativamente (sig. <0.05) en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019. El coeficiente de correlación fue de 0.871 el cual evidencia que la relación de estas variables fue fuerte y positiva. Indicando de que a medida que el clima organizacional mejore se verá reflejado en el aumento del desempeño laboral de los auxiliares. Además, se evidencio de que los técnicos aprobados en cuanto al desempeño laboral de acuerdo a la valoración del MINSA representaron el 44.7%.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda que las autoridades del Hospital Goyeneche de Arequipa, implementen estrategias de mejora en el clima organizacional como el compromiso en equipo, recompensas, flexibilidades y de esa manera mejorar el desempeño laboral.
- SEGUNDA:** Se recomienda que los profesionales del Hospital Goyeneche de Arequipa, deben identificar factores motivacionales para mejorar el clima organizacional el cual se vea reflejado en el desempeño laboral
- TERCERA:** Se recomienda que los técnicos del Hospital Goyeneche de Arequipa, deben realizar políticas estratégicas sobre la mejora del clima organizacional.
- CUARTA:** Se recomienda que los auxiliares del Hospital Goyeneche de Arequipa, deben tener comunicaciones abiertas, decisiones participativas para mejorar el clima organizacional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akbari, M., Mehrali, M., SeyyedAmiri, N., Rezaei, N., & Pourjam, A. (2019). Corporate social responsibility, customer loyalty and brand positioning. *Social Responsibility Journal*, 22(16), 1- 20. Obtido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SRJ-01-2019-0008/full/html>
- Arias, G. J., & Mitsuo, C. G. (2021). *Diseño y metodología de investigación*. Arequipa. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Bagus, P. M., Sujana, W., & Wayan, W. Y. (2020). Influencia del Liderazgo y Organizacional Clima sobre el desempeño de los empleados en el trabajo Satisfacción como Variable Interviniente en Denpasar Politécnico Nacional. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(1), 21718 - 21728. Obtido de <https://pdfs.semanticscholar.org/3ea2/c3a4fbff6f9f7483cdb179a65583ba112712.pdf>
- Banafo, A. G., Shao, Y., & Owusu, E. (2022). Evaluación de los factores del clima organizacional en el sistema de planificación de recursos empresariales (ERP) de la administración tributaria. *Negocios y Economía*, 8(6), 1 -16. Obtido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022009306>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros*, 9(1). Obtido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>



- Berberoglu, A. (2018). Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos. *Investigación de servicios de salud de BMC*, 18(399). Obtido de <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z#ref-CR8>
- Birasnav, M., Chaudhary, R., & Scillitoe, J. (2019). Integración de Capital Social y Aprendizaje Organizacional. *Teorías para mejorar el desempeño operativo*, 20, 141 - 155. Obtido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s40171-019-00206-9>
- Bocken, N. M., & Geradts, T. H. (2020). Barreras e impulsores para la innovación de modelos de negocios sostenibles: diseño organizacional y capacidades dinámicas. *Planificación a largo plazo*, 53(4). Obtido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0024630119301062>
- Cabezas, M. E., Andrade, N. D., & Torres, S. J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. a Universidad de las Fuerzas , Sangolquí, Ecuador.
- cabrera, V. P. (2021). Tesis para optar el grado de maestro en psicología, con mención en intervención psicológica e investigación. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6676/PPIP00026C12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávarry, D. R., Carreño, S. A., Bustamante, V. C., & Ruiz, C. C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Chepén*, 2019. Obtido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54005/B_A



costa_ChDR-%c3%81lvarez_CSA-Bustamante_VCY-Ruiz_CCR-
SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). Factores que afectan el desempeño de los empleados: un enfoque empírico. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1(1), 1 - 24. Obtido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2018-0012/full/html>

Flores, V. Y. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la empresa CYNKAT S.A.C Arequipa 2019. Obtido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/10529/47.1140.CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Frank, O. A., Ewudzie, Q. P., Cobbinah, E., & Abiam, D. S. (2020). Clima Organizacional y Desempeño de los Empleados: Examinando el papel mediador de la organización Compromiso y rol moderador de lo percibido Apoyo organizacional. *Revista internacional de estudios de recursos humanos*, 10(3). Obtido de https://www.researchgate.net/publication/343998468_Organizational_Climate_and_Employee_Performance_Examining_the_Mediating_Role_of_Organizational_Commitment_and_Moderating_Role_of_Perceived_Organizational_Support

Frank, O. A., Zhu, Y., & Quansah, E. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Investigando el Papel Mediador de la Pasión por el Trabajo Armonioso y el Papel Moderador del Intercambio y Coaching



entre Líderes y Miembros. 1 - 14. Obtido de
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440211008456>

Galarreta, A. S. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020*. Obtido de
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/IV_FCE_308_TI_Galarreta_Arag%c3%b3n_2020.pdf

Ha, C. E., Kyung, K. E., & Bong, K. P. (2018). Efectos del Liderazgo Educativo de los Gerentes de Unidades de Enfermería en la Efectividad de los Equipos: Efectos Mediadores de la Comunicación Organizacional. *Investigación de enfermería asiática*, 12(2), 99-105. Obtido de
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1976131717306965>

Haryono, S., Indria, A. Y., & Mohd, S. M. (2019). ¿El clima organizacional y la justicia organizacional mejoran el desempeño laboral a través de la satisfacción laboral un estudio de los empleados de indonesia. *Revista de la Academia de Gestión Estratégica*, 18(1), 1 - 6. Obtido de
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25630/Do-organizational-climate-and-organizational-justice-enhance-job-performance-1939-6104-18-1-309.pdf?sequence=1>

Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. s.a. de C. V.



- Hoyos, R. S. (2021). Factores de resiliencia y autoestima asociados a la felicidad en estudiantes de educación secundaria. *Revista ConCiencia EPG*, 6, 12. doi:file:///C:/Users/USUARIO%204/Downloads/143-Texto%20del%20art%C3%ADculo-544-1-10-20210727.pdf
- Kaffashan, K. M., Hadadian, A., & Namdar, E. (2020). Comprender el comportamiento de intercambio de conocimientos de los bibliotecarios: el papel del clima organizacional, los impulsos motivacionales y el empoderamiento del liderazgo. *Investigación en biblioteconomía y ciencias de la información*, 42(1). Obtido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818819301537>
- Leal, W., Skanavisb, C., Kounani, A., Londero, B. L., & Shiel, C. (2019). El papel de la planificación en la implementación del desarrollo sostenible en un contexto de educación superior. *Revista de producción más limpia*, 235, 678-687. Obtido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652619322991>
- Liang, G., Fu, W., & Wang, K. (2019). Analysis of t-test misuses and SPSS operations in medical research papers. *Burns & Trauma*, 7(1). Obtido de https://watermark.silverchair.com/burns_v7_1_170.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAAvAwggLsBgkqhkiG9w0BBwagggLdMIIC2QIBADCCAtIGCSqGS1b3DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQMF4ePFGUyeAXGWgkYAgEQgIICo-SbsNAJh59U-_7gn7R6Bfn3qfbHoibxCOZJuai1



López, C. M., Vázquez, R. P., & Quiñoá, P. L. (2022). Una aproximación al desempeño laboral de los empleados a través de variables ambientales de trabajo y comportamientos de liderazgo. *Investigación empresarial*, 140(1), 361 - 369. Obtido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>

Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Efecto del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los instructores de educación física. 72 - 76. Obtido de <https://cyberleninka.ru/article/n/effect-of-organizational-climate-upon-the-job-performance-of-instructors-physical-education>

Mamani, T. M. (2020). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de gerencia desarrollo social económico de la municipalidad distrital de yura - arequipa 2019. Obtido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10380/Tesis_ClimaOrganizacional_Desempe%C3%B1oLaboral_Gerencia_DesarrolloSocialEcon%C3%B3mico_Municipio%20Yura_Arequipa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MINSA. (2008). *Normas y procedimiento para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral*. Obtido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956

MINSA. (2012). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Ministerio de salud. Perú: Dirección de calidad en salud .



- Noguera, A. L., & Zeballos, Z. N. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de*. Obtido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89920/Noguera_ALR-Zeballos_ZNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M., Palacios, V. J., & Romero, D. H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Okpo, N. A., & Modebelu, M. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes en Escuelas Secundarias Públicas en el Estado de Abia, Nigeria. *Departamento de Gestión Educativa, Universidad de Agricultura Michael Okpara, Umudike, Nigeria*, 6(10), 1 - 8. Obtido de https://www.scirp.org/html/96024_96024.htm
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Efecto de la Motivación, Liderazgo y Cultura Organizacional sobre la Satisfacción y el Desempeño de los Empleados. *Ciencia de Corea*, 7(8), 577-588. Obtido de <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.page>
- Quico, P. A. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020*. Obtido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/474037c6-6610-409d-8d57-d36024089f0e/content>
- Ramos, V. P., Barrada, J. R., Fernández, d. R., & Coopmans, L. (2019). Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual.



Revista de Trabajo y Psicología Organizacional, 35(3), 195 - 205. Obtido de

<https://www.redalyc.org/journal/2313/231362057006/231362057006.pdf>

Rojas, L. S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco*. Obtido de <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e/102>

Ruíz, G. N. (2021). "Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. Obtido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Sucasaire, P. J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación*. Obtido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf

Usucachi, L. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019*. Obtido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43103/Usucachi_LLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yun, D. D. (2020). Repensar el potencial humano desde la perspectiva del desarrollo del talento. *Revista para la educación de los superdotados*,



43(1).

Obtido

de

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0162353219897850>



ANEXOS



Anexo1: Matriz de consistencia

Correlación del clima organizacional con el desempeño laboral en el hospital III Goyeneche de la ciudad de Arequipa, año 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con los el desempeño de los profesionales del Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los técnicos del Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño de los auxiliares del Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral en el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño de los profesionales del el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño de los técnicos del el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño de los auxiliares del el Hospital III Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño laboral en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño de los profesionales en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.</p> <p>El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño de los técnicos en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.</p> <p>El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño de los auxiliares en el Hospital Goyeneche de Arequipa, en el año 2019.</p>	<p>Variable independiente: Clima organizacional</p>	<p>Potencial humano</p> <hr/> <p>Diseño Organizacional</p> <hr/> <p>Cultura de la Organización</p> <hr/> <p>Profesionales</p> <hr/> <p>Técnicos</p> <hr/> <p>Auxiliares</p>	<p>Liderazgo Innovación Recompensa Confort</p> <hr/> <p>Estructura Toma de Decisiones Comunicación Organizacional Remuneración</p> <hr/> <p>Identidad Conflicto y Cooperación Motivación</p> <hr/> <p>1. Planificación. 2. Responsabilidad. 3. Iniciativa. 4. Oportunidad. 5. Calidad de trabajo.</p> <hr/> <p>1. Responsabilidad. 2. Iniciativa. 3. Colaboración. 4. Oportunidad, 5. Calidad del trabajo.</p> <hr/> <p>5. Buen uso y manejo de equipos. 6. Confiabilidad y discreción. 7. Relaciones interpersonales 8. Cumplimiento de las normas</p>	<p>Diseño de investigación Enfoque: Cuantitativa Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo - correlacional Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra Población: 758 trabajadores Muestra: 255 Muestreo: Probabilístico</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Evaluación de resultados Software: SPSS V25 Prueba descriptiva: Baremado y frecuencia de datos Prueba de normalidad: Distribución de datos Correlación de variables: Contrastación de hipótesis</p>



Anexo 2: Operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
Clima organizacional	Refiere a las opiniones e interpretaciones comunes de los trabajadores sobre las reglas, prácticas y procedimientos que encuentran (Banafo et al., 2022).	Son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan y se desarrollan sus miembros el cual está dado por el potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional (MINSA, 2012).	Potencial humano	5. Liderazgo 6. Innovación 7. Recompensa 8. Confort	
			Diseño organizacional	5. Estructura 6. Toma de Decisiones 7. Comunicación Organizacional 8. Remuneración	
			Cultura de la organización	4. Identidad 5. Conflicto y Cooperación 6. Motivación	
Desempeño laboral	Comportamiento individual algo que las personas hacen y pueden observar que genera valor para la organización y contribuye a los objetivos de la organización (López et al., 2022)	Se considera como sujeto de evaluación de acuerdo a los niveles de responsabilidad a los profesionales, técnicos y auxiliares y cada sujeto comprende factores de evaluación como la planificación, responsabilidad etc. (MINSA, 2008).	Desempeño de Profesionales	9. Planificación. 10.Responsabilidad. 11.Iniciativa. 12.Oportunidad. 13.Calidad de trabajo.	14.Confiabilidad y discreción 15.Relaciones interpersonales. 16.Cumplimiento de las normas.
			Desempeño de Técnicos	9. Responsabilidad. 10.Iniciativa. 11.Colaboración. 12.Oportunidad, 13.Calidad del trabajo.	14.Confiabilidad y discreción. 15.Relaciones interpersonales. 16.Cumplimiento de las normas.
			Desempeño de Auxiliares	9. Responsabilidad. 10.Iniciativa. 11.Calidad de trabajo, 12.Oportunidad	13.Buen uso y manejo de equipos. 14.Confiabilidad y discreción. 15.Relaciones interpersonales. 16.Cumplimiento de las normas.

Anexo 3: Instrumento para medir el clima organizacional

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de “CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENCHE DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, AÑO 2019”. Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Acepto la administración de datos en la investigación de forma anónima, confidencial y ética. SI ().

Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

Nunca	A veces	Frecuentemente	siempre
1	2	3	4

DIMENSIONES	Indicadores	N°	ÍTEMS	1	2	3	4
Potencial humano	Innovación	1	La innovación es característica de nuestra organización				
	Innovación	2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
	Innovación	3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
	Innovación	4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
	Liderazgo	5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
	Liderazgo	6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
	Recompensa	7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
	Recompensa	8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
	Recompensa	9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				



	Confort	10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
	Confort	11	La limpieza de los ambientes es adecuada				
Diseño organizacional	Toma de decisiones	12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
	Toma de decisiones	13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
	Remuneración	14	Mi salario y beneficio son razonables				
	Remuneración	15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
	Estructura	16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
	Estructura	17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
	Comunicación organizacional	18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
	Comunicación organizacional	19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
Cultura organizacional	Comunicación organizacional	20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
	Conflicto y cooperación	21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
	Conflicto y cooperación	22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
	Motivación	23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
	Motivación	24	Mi centro de labores me ofrece las oportunidades de hacer lo que mejor que sé hacer				
	Motivación	25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
	Identidad	26	Estoy comprometido con mi organización de salud				
	Identidad	27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
Identidad	28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud					

Nota: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/272448/243565_RM468-2011-MINSA.PDF20190110-18386-vbw407.PDF?v=1547161332



Anexo 4: Instrumento para medir el desempeño laboral

Estimado(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de la "CORRELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL III GOYENECHÉ DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, AÑO 2019". Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Acepto la administración de datos en la investigación de forma anónima, confidencial y ética. SI ().

Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:



Cuadro descriptivo de factores evaluativos desempeño laboral

PROFESIONALES	NIVELES DE VALORIZACIÓN				
FACTORES UNICOS	I	II	III	IV	V
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. Buena Planificación Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área.	No racionaliza los recursos asignados.
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados.	Poco compromiso.
Iniciativa: Califica el grado de la actualidad laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros. Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa.	Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajados en la fecha solicitante.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todo el trabajo cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad de Trabajo: Califica la incidencia de ciertos errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces cometes errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiability y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modelos en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
cumplimiento de las normas institucionales: (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces nos muestra respeto a las normas de la Institución.	No cumple con las normas.



TÉCNICOS	NIVELES DE VALORIZACIÓN				
	FACTORES UNICOS	I	II	III	IV
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Muy responsable en sus funciones que se le encomienda, muestra compromiso	Cumple con las funciones encomendadas	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados, poco compromiso.
Iniciativa: Califica el grado de la actualidad laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Se apeg a una rutina establecida, a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa, necesita órdenes para comenzar	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes
Colaboración: califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su competencia	Se distingue por su disposición de ayudar en la realización del trabajo, colabora siempre de manera espontanea	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordene.	Presta ayuda en virtud a la orden impartida	Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordene
Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitante.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todo el trabajo cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad de Trabajo: Califica la incidencia de aciertos errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces cometes errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modelos en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
cumplimiento de las normas institucionales: (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces nos muestra respeto a las normas de la Institución.	No cumple con las normas.

Nota MINSa 2008



AUXILIARES	NIVELES DE VALORIZACIÓN				
FACTORES UNICOS	I	II	III	IV	V
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Muy responsable en sus funciones que se le encomienda, muestra compromiso	Cumple con las responsabilidades con las funciones encomendadas	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados, poco compromiso.
Iniciativa: Califica el grado de la actualidad laboral espontanea sin necesidad de instrucciones de supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Se apeg a una rutina establecida, a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa, necesita órdenes para comenzar	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes
Buen uso y manejo de equipos: califica el cuidado y el buen uso, cuidado de las máquinas y herramientas que se son confiadas al trabajador para la realización de su trabajo	Siempre atento y cuidadoso con las herramientas que utiliza. Se esmera en su mantenimiento y además alarga la vida de las mismas	Cuida las máquinas y herramientas dándose el uso adecuado y se preocupa por su mantenimiento	Generalmente hace buen uso de las máquinas y herramientas. Cumple con cuidado y mantenimiento. Pocas veces se reportan fallas	Le presta poca importancia al cuidado, buen uso y mantenimiento del material encomendado	Descuido en el uso y mantenimiento de las máquinas y herramientas constantemente se reportan fallas
Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitante.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todo el trabajo cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad de Trabajo: Califica la incidencia de aciertos errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces cometes errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero lo comunica solo de manera negativa e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modelos en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
cumplimiento de las normas institucionales: (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces nos muestra respeto a las normas de la Institución.	No cumple con las normas.

Nota MINSA 2008



**Puntuaciones para el cuestionario desempeño laboral de acuerdo al
Minsa 2008**

Profesionales					
Factores únicos	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Responsabilidad.	1,75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa.	1.75	3.5	5.25	7	5.75
Oportunidad.	1.75	3,5	5.25	7	8.75
Calidad de trabajo.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y discreción	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones interpersonales.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de las normas.	1.75	3.5	5.25	7	8.75

Auxiliares					
Factores únicos	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa.	1,75	3.5	5.25	7	8.75
Calidad de trabajo,	1.75	3.5	5.25	7	5.75
Oportunidad	1.75	3,5	5.25	7	8.75
Buen uso y manejo de equipo	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y discreción.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones interpersonales.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de las normas.	1.75	3.5	5.25	7	8.75



Técnicos					
Factores únicos	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Iniciativa.	1,75	3.5	5.25	7	8.75
Colaboración.	1.75	3.5	5.25	7	5.75
Oportunidad,	1.75	3,5	5.25	7	8.75
Calidad del trabajo.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Confiabilidad y discreción.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Relaciones interpersonales.	1.75	3.5	5.25	7	8.75
Cumplimiento de las normas.	1.75	3.5	5.25	7	8.75

NOTA: (Minsa 2008, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL)



Anexo 5. Validación de instrumentos



Anexo 6: Base de datos para el clima organizacional

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 17/09/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Mano Nestor Gonzales Paja

Dirección: Jr. Arenas 124

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29366694

Teléfono: 959380215 email: nestor.gonzales.10@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Administración

Escuela Profesional o Mención: Gerencia de Servicios de Salud

Título o Grado Académico a optar: Magister en Administración

Asesor: Dr. Segundo Ortiz Cansaya

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Correlación del clima organizacional con el desempeño laboral en el Hospital III Gomeche, Arequipa 2019

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima Organizacional, Desempeño laboral, Desempeño técnicos

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

Bachiller
 Titulo
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Administración Pública - PSB

[Handwritten Signature]

Firma de Autor



huella digital

17/09/2024

Fecha