

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el Hospital  
de Barranca Cajatambo, 2024**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora**

**Ramírez Morales, Jhosselyn Stefhany**

**Asesor**

**Dr. López Morillas, Alejandro Fortunato**

**CÓDIGO ORCID 0000-0003-1263-6885**

**HUACHO- PERÚ**

**2024**

## INDICE

Indice General .....	i
Indice De Tablas .....	ii
Palabras clave: .....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Titulo.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introduccion.....	1
Metodologia .....	23
Resultados .....	26
Analisis y discusion .....	42
Conclusiones .....	46
Recomendaciones .....	47
Referencias bibliograficas.....	50
Anexos y apèn dices	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	El nivel de aplicación del clima organizacional en el hospital de Barranca	33
Tabla 2	Niveles de las dimensiones del clima organizacional en el Hospital de Barranca	33
Tabla 3	El nivel de aplicación del desempeño laboral en el hospital de Barranca	34
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del Desempeño laboral en el Hospital de Barranca	34
Tabla 5	Caracterización de la Clima organizacional en el hospital de Barranca Cajatambo	35
Tabla 6	Caracterización del desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo	36
Tabla 7	Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	37
Tabla 8	Tabla de contingencia Remuneración y Desempeño laboral	38
Tabla 9	Rho de Spearman para la Remuneración y Desempeño laboral	39
Tabla 10	Interpretación del coeficiente de correlación de Rho-Spearman	40
Tabla 11	Tabla de contingencia Liderazgo y Desempeño laboral	41
Tabla 12	Rho de Spearman para el liderazgo y Desempeño laboral	41
Tabla 13	Tabla de contingencia Seguridad laboral y Desempeño laboral	42
Tabla 14	Rho de Spearman para la seguridad laboral y Desempeño laboral	43
Tabla 15	La seguridad laboral y su relación con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024	44
Tabla 16	Rho de Spearman para el Clima organizacional y Desempeño laboral	45

**Palabras Clave:**

<b>Tema</b>	Clima organizacional, Desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

**Líneas De Investigación**

<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management
<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano

**Keywords:**

<b>Tema</b>	Organizational climate and work performance
<b>Especialidad</b>	Administration

**Lines of Investigation**

<b>Area</b>	Social Sciences
<b>Sub – Area</b>	Economy and Business
<b>Discipline</b>	Business and Management
<b>Line of Research</b>	Human Talent



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el Hospital de Barranca Cajatambo, 2024.**" del (a) estudiante: **RAMIREZ MORALES JHOSELYN STEFHANY**, identificado(a) con Código N° **1712000108**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 14 de marzo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



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

**TITULO:**

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el hospital de  
Barranca Cajatambo, 2024**

**RESUMEN**

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo en 2024. Para obtener datos confiables, se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal con un tipo de investigación descriptiva correlacional. La población estudiada fue de 250 trabajadores, de la cual se tomó una muestra de 151. Se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario de 23 ítems como instrumento, el cual fue validado por tres expertos, y se evaluó su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach para el clima organizacional 0,915 y desempeño laboral 0,870. La información se procesó con el software SPSS 24, permitiendo un análisis estadístico. Los resultados, obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman, indicaron una correlación positiva débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de  $\rho=0,400$  y una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ , lo que valida la hipótesis planteada. Esto sugiere que un mejoramiento del clima organizacional contribuye a generar un buen desempeño del personal del hospital de Barranca Cajatambo.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to analyze the significant relationship between the organizational climate and work performance at the Barranca Cajatambo hospital in 2024. To obtain reliable data, a descriptive, non-experimental and correlational methodology with a quantitative and cross-sectional approach was used. The population studied was 250 workers, of whom a sample of 151 was taken. The survey was used as a technique and a 23-item questionnaire as an instrument, which were validated by three experts, and their reliability was evaluated using the Alpha of Cronbach. The information was analyzed with SPSS 24 software, allowing statistical analysis. The results, obtained through Spearman's Rho coefficient, indicated a weak positive correlation between the organizational climate and work performance, with a value of  $\rho=0.400$  and a bilateral significance of  $p=0.000 < 0.05$ , which validates the hypothesis raised. This suggests that a favorable work environment contributes to the performance of the staff at the Barranca Cajatambo hospital.

## INTRODUCCIÓN

Según Laos (2023) en su investigación se planteó como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en el Hospital de Barranca en 2021. Se llevó a cabo una investigación no experimental y correlacional, en la que participaron 30 profesionales del hospital. Se utilizó una encuesta y se diseñó un cuestionario que presentó una confiabilidad de 0.912. Los resultados mostraron una significancia de 0.000, menor al 5%, evidenciando una correlación de  $r = 0.861$ . Esto permite concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital de Barranca en 2021.

Así también Trejo (2023) en su investigación su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de la zona del Vraem, Cusco, en 2022. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño observacional, correlacional y transversal, utilizando una encuesta a los 55 enfermeros para la recolección de datos. Los resultados indican una fuerte relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con una significancia de 0.000, menor al 5%, con una correlación de  $Rho=0.911$ . Concluye que tienen asociación positiva fuerte entre ambas variables en el hospital del Vraem.

Según Castillo (2023) se propuso investigar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital de Apoyo Santa Rosa, en Lima, Perú. Utilizando un método hipotético-deductivo y un enfoque cuantitativo, la investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental y nivel correlacional, abarcando una población de 100 colaboradores a quienes se le realizaría la encuesta. Los hallazgos revelaron una correlación significativa ( $p = 0.000$  y  $Rho Spearman = 0.840$ ) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital mencionado. Por lo que se concluye que presenta una conexión positiva fuerte la gestión con el desempeño en los enfermeros en el hospital de Santa Rosa.

Velarde y Mamani (2023) se propusieron como objetivo investigar la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una empresa privada en San Isidro, en 2022. Utilizaron una metodología cuantitativa, correlacional y transversal, con una población de 57 enfermeras los cuales se realizó la encuesta. Los resultados indicaron una relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral, con una correlación de 0.574 según Spearman. Se concluyó que hay una correlación positiva, moderada y significativa entre ambas variables en la empresa Clinical Home & Helmand.

Pinto (2022) tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la calidad del servicio en hospitalización en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de EsSalud, Tacna. El estudio empleó un diseño cuantitativo, observacional, analítico y transversal, con una muestra de 199 trabajadores de la salud, empleando la técnica de encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que el 85.9% de los encuestados consideró que el clima organizacional era regular, y la calidad del servicio percibida por los usuarios también fue regular, evidenciando una correlación directa de  $Rho=0.911$ . Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de servicio en hospitalización en este hospital.

Figuroa (2022) buscó determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el área de COVID-19 de un hospital en Guayaquil, Ecuador. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, y se aplicó a 102 profesionales de la salud mediante encuestas. Se encontró una relación inversamente proporcional entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral, lo que significa que, a mayor estrés, menor es el desempeño del personal, con un grado de significancia de 0,000 que es menor del 5%.

Moran (2022) se propuso evaluar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sala de emergencias del Hospital General Norte de Guayaquil IESS. Utilizando un diseño descriptivo y transversal, se trabajó con una población de 45 profesionales a los cuales se les encuestó en su totalidad ya que es

una población pequeña. Los resultados indicaron que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencias, ya que se tienen una significancia menor al 5%, con un  $Rho=0.120$ . Se concluyó que hay una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables en el caso del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos.

Guillen (2022) tuvo como objetivo relacionar el clima organizacional y el desempeño laboral de enfermeras en un hospital de nivel II-2 MINSA en Abancay, 2022. El estudio fue descriptivo, cuantitativo y de diseño correlacional, no experimental y transversal. La población estuvo compuesta por 150 enfermeras, de las cuales se encuestaron 107. Los resultados mostraron que el 50.5% de las enfermeras calificó el clima laboral como bueno y el 64.5% consideró su desempeño laboral como bueno. Se concluyó que hay una relación significativa entre ambas variables ( $p = 0.01$ ).

Cabrera (2021) se enfocó en identificar los factores motivacionales que afectan el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS. La investigación fue descriptiva, correlacional y cuantitativa, utilizando un diseño no experimental de corte transversal, y se aplicó un cuestionario a una población de 32 colaboradores a quienes se les encuestó. Se concluyó que hay una relación entre motivación y satisfacción de los trabajadores, y que múltiples factores, como la formación y desarrollo profesional, influyen positivamente en el desempeño laboral.

Bastidas (2020) evaluó la relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las normas materno-fetales del personal de enfermería en el Hospital de Baba, Los Ríos, Ecuador, en 2020. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y correlacional, diseño no experimental de corte transversal simple, con una población de 40 enfermeras a quienes se le aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados, obtenidos a través de la prueba Rho de Spearman, mostraron una correlación de 0.765, indicando que el personal de enfermería brinda atención oportuna y segura al

recién nacido, lo que previene complicaciones futuras. Se concluyó que existe una correlación fuerte y positiva entre la calidad de trabajo y las normas materno-fetales.

Dueñas (2020) se propuso analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Hospital Natalia Huerta de Niemes, Ecuador. La investigación, de enfoque cuantitativo y método deductivo, fue descriptiva y correlacional. Se utilizaron dos encuestas para evaluar el nivel de estrés y desempeño de 76 colaboradores. Los resultados mostraron que el estrés laboral se deriva de factores como la falta de motivación y la sobrecarga de trabajo, lo que reduce el desempeño y afecta la satisfacción de los usuarios. Se concluyó que el estrés laboral tiene un impacto negativo en el desempeño del personal de salud, con una correlación de Pearson de -0.841 y significación estadística menor a 0.01.

Onofre (2020) tuvo como objetivo determinar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1 en Quito. La investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional, con un enfoque cuantitativo, con una población de 45 colaboradores a quienes se le aplicó la técnica de encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados mostraron que no existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño en este personal. Se concluyó que la experiencia del estrés puede influir en la decisión de búsqueda de empleo, además de que los bajos niveles de compromiso del personal médico se traducen en comportamientos de búsqueda de trabajo.

Padilla (2020) se propuso establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San José del Callao en 2018. El estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, y de diseño correlacional y descriptivo, con una muestra de 80 profesionales a quienes se le aplicó la técnica de encuesta. Los resultados mostraron que el 91% del personal considera que el clima organizacional es favorable, y el 96.3% está satisfecho con su situación laboral. La prueba de Spearman arrojó un resultado de 0.370 ( $p = 0.001$ ), indicando que existe una relación

significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Palacios (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí, Ecuador. El estudio fue de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, de corte transversal simple, con una muestra de 312 a quien se les encuestó y aplicó instrumento cuestionario. Los resultados permiten inferir que hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, sugiriendo que el clima organizacional es un factor clave en las organizaciones, ya que el desempeño depende de la percepción del personal sobre su entorno.

Salazar (2019) se enfocó en establecer la relación entre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA en Cajamarca. La investigación fue no experimental, descriptiva, transversal y correlacional, con una población muestral de 139 personas a quienes se aplicó la técnica de encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados indicaron que el 35% del personal tiene un desempeño laboral medio bajo, y el 42% de los pacientes percibe un nivel de satisfacción en proceso. Se concluyó que el desempeño laboral es medio y que este rendimiento afecta negativamente la calidad de atención brindada a los pacientes.

Rojas (2019) se propuso investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión. El estudio fue de tipo correlacional y transversal, con un enfoque cuantitativo, y contó con la participación de 234 trabajadores, los cuales se obtuvo como población muestral 105 trabajadores a encuestar usando el instrumento el cuestionario. Los hallazgos revelaron que el 83.3% de los encuestados consideraron que el clima organizacional necesitaba mejoras, mientras que el 49.1% reportó un desempeño laboral promedio. Además, se encontró que el clima organizacional tenía una correlación significativa con el desempeño laboral, con un valor

de  $p \leq 0.000$ . Se concluyó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de salud en el hospital.

Por su parte, Bernaola (2019) tuvo como objetivo examinar la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital I Pacasmayo. Este estudio fue descriptivo correlacional y de corte transversal, incluyendo una muestra de 60 empleados, a los cuales se aplicó la técnica de la encuesta usando el instrumento del cuestionario. Los resultados indicaron una relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.588. lo que concluye que ambas variables muestran asociación positiva media en el Hospital I Pacasmayo.

Asimismo, Rojas (2019) se enfocó en establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren en Callao, durante 2018. Se utilizó un diseño de investigación que aplicó el método hipotético-deductivo. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental y transversal, abarcando a 50 trabajadores, a quienes se le proporciono la encuesta. Se concluyó que había una correlación positiva moderada ( $r= 0.558$ ) entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren.

Dando sustento a la fundamentación científica de la primera variable, Clima organizacional Según Chávez (2018), el clima laboral se define como un conjunto de características cuantificables del entorno de trabajo que los empleados perciben, tanto de manera directa como indirecta, y que impactan en su motivación y comportamiento. Este clima está compuesto por estrategias, prácticas y relaciones dentro de una organización, y puede manifestarse de forma positiva o negativa.

Por otro lado, Chiavenato (2018) lo describe como el ambiente de trabajo que puede influir en la satisfacción de los empleados. Este entorno favorece la autonomía en el desempeño de sus tareas y fomenta una buena comunicación entre los colaboradores,

lo que resulta en una cooperación efectiva y un avance hacia los objetivos organizacionales.

De manera similar, Dessler (2018) lo caracteriza como la manera en que un empleado se desempeña dentro de la organización, reflejando sus habilidades y capacidades, lo cual, a su vez, impacta en el funcionamiento de la misma.

Respecto al Origen y Evolución del concepto de clima organizacional podemos señalar que tiene sus raíces en la sociología, donde se desarrolló la teoría de las relaciones humanas. Los primeros estudios relevantes se remontan a la investigación de Hawthorne, iniciada en 1924 por Elton Mayo, que analizó cómo diversas condiciones físicas y prácticas administrativas influían en la eficiencia laboral. Posteriormente, en el ámbito de la psicología, Kurt Lewin introdujo en 1930 el término "clima" para referirse a la relación entre la persona y su entorno, enfocándose más en el comportamiento humano que en los aspectos laborales (Morales, 2020).

Respecto a los Enfoques y modelos sobre clima organizacional: el Modelo Litwin y Stinger. El clima organizacional es un factor que tiene que ver con los objetivos de la empresa, como la estructura organizacional, el liderazgo y los procesos de decisión. Por ello la evaluación del clima organizacional es necesaria para identificar la forma en que se percibe a la organización. Las propiedades del sistema organizacional generan subclimas al interior de las organizaciones, repercutiendo en la motivación y el comportamiento de los miembros de la organización, reflejándose en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, y demás consecuencias para la misma. (García et al., 2020)

Modelo de Schneider y Hall. Define el comportamiento que tienen los miembros de una organización sin que éste sea una resultante de los factores organizacionales existentes. El análisis del clima organizacional permitirá detectar los factores que inciden en el ambiente laboral y las percepciones que existen dentro de la organización así como las relaciones existentes dentro de la empresa. (García et al., 2020).

La teoría de clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben es por ello García et al. (2020) afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima:

**Variables causales:** Definidas como variables independientes, estas se enfocan en mostrar la dirección en la que una organización avanza y los resultados que obtiene. Entre las variables causales se incluyen la estructura organizativa, la administración, las decisiones, la competencia y las actitudes.

**Variables Intermedias:** Este tipo de variables se centran en evaluar el estado interno de la empresa, reflejándose en aspectos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Su importancia radica en que forman la base de los procesos organizacionales dentro de la empresa.

**Variables finales:** Estas variables emergen como resultado de la influencia de las variables causales e intermedias mencionadas anteriormente y están diseñadas para evaluar los resultados obtenidos por la organización, como la productividad, las ganancias y las pérdidas. Es crucial señalar que la motivación y el desempeño de los trabajadores están relacionados con el ambiente laboral existente en la organización. Además, los factores extrínsecos e intrínsecos no afectan directamente a la organización, sino que influyen en cómo los trabajadores perciben esos factores.

**Modelo Robbins y su postulación.** Este modelo enfatiza que las percepciones de los trabajadores sobre los factores tanto internos como externos no son meramente una consecuencia de su comportamiento. Más bien, dependen considerablemente de las relaciones, actividades, interacciones y las diversas experiencias que cada individuo tiene dentro de la organización (García et al., 2020).

La teoría del Value Profit Chain. Los empleados que están motivados, son leales y productivos transmiten un valor significativo a los clientes, quienes, a su vez, se convierten en compradores fieles y defensores de la marca. Este ciclo culmina en excelentes resultados financieros, lo que permite a la organización fortalecer aún más su conexión con los trabajadores. La esencia de la Cadena de Valor se basa en el intercambio de beneficios en el marco de relaciones duraderas. Para mantener estas relaciones, la organización no solo recibe, sino que también ofrece algo a cambio. El valor que proporciona a los empleados a través de salarios justos, capacitación pertinente y un entorno laboral positivo, les motiva a proporcionar un mejor servicio al cliente. Cuando los clientes están altamente satisfechos, esta satisfacción se traduce en lealtad y en un comportamiento de embajadores de la marca (García et al., 2020).

Donde Galdós (2017) señala que lograr un ambiente de trabajo adecuado no depende exclusivamente de una sola persona y puede ser un desafío. A pesar de contar con una buena remuneración, un ambiente negativo y hostil puede llevar a los empleados a abandonar sus puestos, afectando incluso la cultura organizacional. Por ende, crear un espacio de trabajo atractivo es esencial. Se deben considerar cuatro aspectos clave: el clima laboral y las tensiones, donde el estrés y el miedo son factores que obstaculizan el desempeño efectivo:

El interés: Fomentar la convivencia y colaboración en un entorno positivo y sereno potenciará tu motivación para emprender nuevas actividades.

La satisfacción: Una buena comunicación y el reconocimiento contribuyen a aumentar la satisfacción laboral de los empleados.

El absentismo: La falta de asistencia a menudo se atribuye a un ambiente jerárquico deficiente, así como a la insatisfacción en el trabajo.

Así mismo existen diversos tipos según Galdós (2017), Los entornos se clasifican según la metodología utilizada, y se les suele denominar de la siguiente manera::

Situado en los individuos: Un entorno jerárquico centrado en el grupo se caracteriza por integrar un conjunto de valores que enfatizan la responsabilidad de los resultados alcanzados por los miembros.

Un entorno jerárquico centrado en el grupo se caracteriza por integrar un conjunto de valores que enfatizan la responsabilidad de los resultados alcanzados por los miembros.

Por otro lado, el entorno organizado por el avance se manifiesta cuando el tiempo y el esfuerzo se dedican a la mejora de dispositivos y a la innovación de nuevos ciclos.

Factores que influyen en el clima organizacional

Según García et al. (2020) Los diversos factores que afectan y configuran el ambiente laboral de una organización incluyen tanto elementos internos como externos, los cuales son fundamentales para el éxito empresarial, ya que influyen en las actitudes y comportamientos de los empleados. Entre estos factores se encuentran el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, las relaciones interpersonales y la motivación, los cuales se detallan a continuación:

**Liderazgo:** El liderazgo es un componente crucial en la gestión de cualquier organización, aunque no es el único factor determinante. La efectividad de una organización está en gran medida ligada a la calidad de su liderazgo, ya que son los líderes quienes a menudo guían a sus equipos hacia la consecución de metas. Los gerentes necesitan poseer habilidades de planificación y organización, pero la función esencial de un líder es motivar a los demás para que persigan con entusiasmo los objetivos establecidos. Es importante que los líderes reconozcan que las personas tienden a seguir a quienes les brindan las herramientas necesarias para alcanzar sus propios deseos y necesidades. Por lo tanto, el estilo de liderazgo puede tener un impacto significativo en el clima organizacional.

**Toma de decisiones:** Diariamente nos enfrentamos a la necesidad de tomar decisiones, algunas de las cuales son cruciales para alcanzar nuestros objetivos personales. En muchas organizaciones, el proceso de toma de decisiones es fundamental para su

productividad. Este proceso implica seleccionar entre varias alternativas, con el objetivo de encontrar la mejor solución que permita lograr una meta o resolver un problema de manera efectiva.

**Comunicación:** La comunicación en una organización abarca diversas interacciones, que van desde conversaciones informales hasta sistemas de información complejos. Desempeña un papel esencial en el desarrollo de las relaciones interpersonales y en la organización misma. Facilita el entendimiento, la aceptación y la implementación de proyectos. La comunicación implica la transferencia de acuerdos, donde se transmite información y se establece comprensión entre dos o más personas. Las interacciones dentro de una empresa constituyen un proceso comunicativo donde se intercambia información, se transmiten modelos de conducta y se enseñan metodologías. Una comunicación efectiva también permite identificar las necesidades de los miembros de la organización.

**Relaciones interpersonales:** Las relaciones interpersonales se refieren a las interacciones y comunicaciones que se establecen entre las personas en diferentes contextos. Estas interacciones cotidianas ocurren entre compañeros de trabajo, colegas y otros. Relaciones interpersonales positivas pueden reducir la tensión y fomentar un enfoque conjunto hacia los objetivos del grupo. Generalmente, las personas tienden a cultivarse respeto y aprecio mutuo a medida que se conocen mejor; sin embargo, pueden existir barreras que impidan establecer relaciones sociales efectivas, las cuales son determinantes en el clima organizacional de cualquier institución.

**Motivación:** La motivación es un factor clave que influye en el comportamiento de los miembros de una organización, lo que la convierte en un elemento fundamental para su éxito. Se trata de la capacidad de incentivar, mantener y dirigir el comportamiento de los trabajadores hacia los objetivos deseados.

Dando sustento a la fundamentación científica de la segunda variable, Desempeño laboral, nos dice Según Cabrera (2021) El desempeño laboral se refiere a la calidad del

trabajo o servicio que un empleado proporciona dentro de una organización. Esto abarca no solo sus competencias profesionales, sino también sus habilidades interpersonales, las cuales impactan de manera directa en los resultados de la empresa.

Teorías de Desempeño laboral, Según Escobedo y Quiñones (2020) Estas teorías analizan la conexión entre la motivación y la capacidad de desempeño, así como la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento. A continuación, se presentan las más relevantes:

Teoría de la Motivación de Maslow: Esta teoría sugiere que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía. Maslow argumenta que las necesidades más básicas, como la alimentación y la seguridad, deben ser satisfechas antes de que las necesidades superiores, como la autorrealización, puedan actuar como motivadores.

Teoría de las expectativas de Vroom: Esta teoría se enfoca en cómo los sentimientos de satisfacción de los empleados pueden mejorar su desempeño laboral. Se centra en la percepción subjetiva del trabajador respecto a la probabilidad de que su forma de trabajar o sus comportamientos específicos conduzcan a un rendimiento exitoso. La teoría de las expectativas incluye tres elementos clave:

Expectativa: Se refiere a la conexión entre el esfuerzo realizado y el desempeño alcanzado, es decir, el esfuerzo que el empleado invierte para lograr un rendimiento específico.

Instrumentalidad: Describe la relación entre el desempeño y la recompensa, indicando la probabilidad percibida de que un rendimiento óptimo se traduzca en una recompensa.

Valencia: Se refiere a la importancia que el individuo asigna al resultado o estímulo obtenido como consecuencia de su desempeño.

Teoría X e Y de McGregor: McGregor propuso dos enfoques para entender las actitudes de los gerentes hacia sus empleados. La Teoría X considera que los empleados

son naturalmente perezosos y requieren supervisión constante. En contraste, la Teoría Y sostiene que los empleados están intrínsecamente motivados y buscan asumir responsabilidades. Estas perspectivas impactan directamente en cómo los líderes gestionan y motivan a sus equipos.

Teoría de la equidad de Adams: Esta teoría argumenta que el desempeño laboral está relacionado con la percepción del trabajador sobre el trato que recibe en la organización. Estas percepciones pueden generar lealtad, buena voluntad y un aumento en la eficacia laboral. A menudo, estas impresiones se basan más en estados mentales que en hechos concretos, pero enfatizan la importancia de la equidad y el trato justo. La comunicación efectiva entre todos los niveles de la organización también juega un papel crucial.

Teoría de la finalidad o de las metas de Locke: Locke argumentó que las metas tienen un efecto motivacional significativo en las intenciones de los trabajadores al desempeñar sus tareas. Esto significa que los colaboradores persiguen activamente un objetivo al realizar su trabajo, lo que implica un esfuerzo específico que afecta su desempeño. La motivación para alcanzar un propósito guía las acciones y promueve un mayor rendimiento.

Mientras Bernaola (2019) En esencia, el desempeño laboral de un empleado refleja tanto su comportamiento como la forma en que realiza su trabajo, y este aspecto tiene un impacto significativo en el negocio, ya sea positivo o negativo. Por esta razón, es crucial medirlo. No solo un desempeño deficiente puede afectar a la empresa, sino que uno destacado puede incrementar la motivación y ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos finales. Al evaluar el desempeño laboral, es fundamental considerar ciertos aspectos para garantizar una medición efectiva:

Productividad laboral y calidad: Un empleado debe enfocarse en objetivos claros y cumplirlos dentro de los plazos establecidos, lo que se define como productividad. Esto se puede gestionar mediante una planificación adecuada y

proporcionando las herramientas necesarias para optimizar el desempeño. Además, es crucial que la calidad del trabajo también se mantenga.

**Eficiencia:** La eficiencia abarca tanto la productividad como la calidad, asegurando que los empleados entreguen su trabajo puntualmente y cumpliendo con los objetivos, lo que resulta en satisfacción para la empresa y el cliente.

**Desempeño en la tarea:** Este concepto se refiere a las conductas necesarias para la producción de bienes o servicios, basándose en el cumplimiento de las responsabilidades y tareas específicas del puesto.

**Desempeño en el contexto:** Incluye actividades que, aunque no están directamente relacionadas con las tareas específicas, tienen un impacto significativo en el desempeño organizacional. Estos comportamientos, que van más allá de lo esperado, son actitudes cooperativas que benefician a la empresa, aunque no sean formalmente requeridos o recompensados.

**Actitud.** La actitud también es fundamental en el desempeño laboral, de hecho, incide en la productividad y en el clima laboral.

**Esfuerzo.** el desempeño laboral también puede medirse en estos términos.

**Trabajo en equipo.** Coordinarse adecuadamente con el resto de miembros del equipo es clave para los resultados de negocio.

A continuación, se presenta la justificación práctica de este estudio: El enfoque de este trabajo es eminentemente práctico, orientado a perfeccionar los procesos mediante la aplicación de los resultados de la investigación. Su relevancia radica en el impacto que puede generar en la sociedad y en los beneficios que aporta a distintos grupos sociales y organizaciones. Este estudio facilita la identificación de áreas que requieren mejora, con el fin de optimizar el ambiente laboral, lo que, a su vez, favorece el desempeño del personal en el hospital. Asimismo, ofrece a la institución herramientas para gestionar de manera efectiva el clima laboral, promoviendo una comunicación más fluida y una mayor

satisfacción entre los empleados. Todo esto contribuye a un rendimiento más eficiente y, en consecuencia, a un servicio de mayor calidad para los usuarios, lo que mejora.

De igual modo presentamos la Justificación social: Ya que a investigación beneficiará tanto a los colaboradores como a la institución, ya que fomenta relaciones contractuales sólidas en las interacciones diarias. Su objetivo es abordar deficiencias y aplicar los hallazgos en la gestión diaria y estratégica del ambiente laboral, lo cual es esencial para mejorar el rendimiento. Un buen ambiente de trabajo es crucial, ya que impacta directamente en el desempeño y es fundamental para ofrecer una atención de calidad a los usuarios. Además, este entorno propicio una mejor comunicación entre el personal y ayuda a mantener su satisfacción, lo que se traduce en un aumento en su rendimiento laboral.

El sistema de salud en América Latina enfrenta una serie de desafíos que impactan tanto a los profesionales de la salud como a los usuarios que dependen de sus servicios. En este sentido, diversos estudios han destacado cómo las condiciones laborales en este sector han empeorado en los últimos años, creando un entorno de trabajo cada vez más desfavorable. López y González (2020) señalan que en muchos países de la región, los sistemas de salud atraviesan serias dificultades debido a la falta de recursos, personal capacitado y deficiencias en la infraestructura. Estas circunstancias generan un ambiente de trabajo estresante y desmotivante para los profesionales de la salud. La escasez de reconocimiento, las extensas jornadas laborales y la falta de apoyo por parte de los superiores son factores que agravan el clima organizacional, afectando negativamente el desempeño laboral de los profesionales. Este entorno también ha contribuido al aumento de problemas de salud mental, como el estrés y el agotamiento, lo que, a su vez, reduce la calidad de la atención a los pacientes.

La crisis en el sistema de salud también se ha hecho evidente en países como Brasil, Colombia y Argentina. Según Silva et al. (2021), la pandemia de COVID-19 empeoró las ya difíciles condiciones laborales de los trabajadores de la salud, aumentando el estrés, la carga emocional y el agotamiento. Este constante estado de presión ha

incrementado el ausentismo laboral y ha provocado una disminución en la motivación y el compromiso con las organizaciones. Las deficiencias en el clima laboral no solo afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también impactan la capacidad de los sistemas de salud para satisfacer las necesidades de la población de manera efectiva.

Así mismo Martínez y Montoya (2021) ejemplifican la situación en Chile, donde la precarización del empleo y la sobrecarga de trabajo afectan tanto la salud física como mental de los profesionales. Factores como la alta carga emocional, la falta de reconocimiento y las deficientes condiciones salariales e infraestructurales afectan el desempeño de los trabajadores y la efectividad del sistema de salud en general.

El estudio de Pérez y Ramírez (2022) destacan que, en países como México y Perú, la falta de infraestructura adecuada y la gestión ineficaz de los recursos humanos afectan directamente el clima organizacional y el desempeño laboral. La escasa formación continua y la falta de inversión en el bienestar laboral generan ambientes de trabajo poco favorables, lo que conlleva a una menor productividad, desmotivación y un deterioro en la calidad de la atención en los centros de salud.

De manera similar, en Perú Espinoza et al. (2021) señalan que las deficiencias en la gestión de los centros de salud de primer nivel son un problema recurrente. La infraestructura limitada y la escasez de personal capacitado dificultan una gestión eficiente, lo que no solo incrementa el ausentismo y el estrés laboral, sino que también afecta la calidad del servicio y aumenta los costos operativos.

En el caso del hospital de Barranca, la problemática se manifiesta en la falta de recursos materiales y financieros, incluyendo equipos médicos y suministros. Los profesionales suelen enfrentarse a una carga excesiva de trabajo, lo que genera fatiga y estrés, y puede comprometer la calidad de la atención. Las condiciones laborales son deficientes, afectadas por el ruido y la presión constante, lo que impacta negativamente en el bienestar y el rendimiento del personal. Además, la escasez de oportunidades para capacitación limita el desarrollo profesional, mientras que la falta de liderazgo efectivo

contribuye a un ambiente laboral tóxico, caracterizado por conflictos internos y mala comunicación. A todo esto, se suma la insuficiencia de compensaciones adecuadas, lo que desmotiva al personal y afecta su desempeño.

Pues lo mencionado me conlleva plantear el siguiente problema: ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el hospital de Barranca, Cajatambo, 2024?

Definición conceptual de la primera variable de Clima organizacional, Según Dessler (2018) es la forma en que se desempeña el trabajador dentro de la organización, por las actividades que realiza, lo cual muestra sus cualidades y capacidades que tiene el representante, para que afecte a la organización.

Definición conceptual de la segunda variable desempeño laboral, Según Wayne (2018) se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades dentro de una organización. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad de trabajo que un individuo produce, así como su capacidad para cumplir con los objetivos establecidos por la empresa. El desempeño laboral es un indicador clave en la evaluación del capital humano de una empresa, ya que tiene un impacto directo en la productividad organizacional. Las evaluaciones del desempeño suelen basarse en criterios objetivos y subjetivos, y pueden influir en decisiones como promociones, aumentos salariales, capacitación y desarrollo

#### Definición operacional del clima organizacional

Se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización. Es una medida del grado en que los empleados se sienten cómodos y motivados en su lugar de trabajo, así como de su percepción sobre diversos aspectos como la cultura corporativa, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros.

Teniendo como primera dimensión Remuneración, Según Willian (2018) La remuneración es el pago o compensación económica que recibe un trabajador a cambio de

los servicios que presta a una empresa u organización. Este pago puede incluir un salario base, complementos salariales, comisiones, bonificaciones, incentivos, beneficios adicionales como seguro médico, entre otros. Así mismo Robbins (2018) las personas necesitan un modelo retributivo que responda a sus inquietudes, cuando la retribución es justa, como demuestra el post, cuando se cumple este gran número de solicitudes el asociado estará contento con su trabajo. Del mismo modo. Hellriegel (2018) se hace cuando el maestro siente que es visto como por la conexión, que le da un movimiento, le da premios, le da un lugar de trabajo salvaguardado y le da dispositivos críticos para vigorizarse. Según Chiavenato (2018) es el cargo que se paga al personal por las actividades que realiza a lo largo del tiempo, todo ello dependiente del impedimento realizado con su jefe.

Teniendo como segunda dimensión Líder, Según Robbins & Judge (2018), Un líder en un hospital es una persona que actúa como guía y modelo para su equipo, proporcionando dirección y motivación, y fomentando una cultura organizacional de respeto, cooperación y excelencia. Este líder no solo toma decisiones, sino que inspira confianza, promueve el trabajo en equipo y se asegura de que todos los miembros del personal estén comprometidos con los valores de la institución. Mientras Bonifaz (2016) Un líder hospitalario es un facilitador del cambio y la innovación, que impulsa a su equipo a adaptarse a nuevas tecnologías, procedimientos y mejores prácticas, todo ello enfocado en mejorar la atención al paciente. Su capacidad para gestionar la incertidumbre y promover el aprendizaje continuo permite al hospital evolucionar en un entorno de salud dinámico. Según Chiavenato (2018) Un líder en el ámbito hospitalario es aquella persona capaz de tomar decisiones éticas y justas en situaciones de alta presión, priorizando siempre el bienestar de los pacientes y la seguridad del equipo. Además, un buen líder se esfuerza por mantener una comunicación abierta, escuchar las preocupaciones de su personal y garantizar un ambiente de trabajo saludable y justo.

Teniendo como tercera dimensión Seguridad laboral, Según Chiavenato (2018) La seguridad laboral en un hospital se refiere a la implementación de políticas, prácticas y

procedimientos destinados a proteger la salud física y mental de los trabajadores, garantizando un entorno de trabajo seguro, libre de riesgos y estrés innecesario. Esto incluye la prevención de accidentes, la correcta utilización de equipos de protección y el fomento de una cultura de bienestar emocional. Mientras Galicia (2019) La seguridad laboral en el ámbito hospitalario es el conjunto de medidas y acciones preventivas que buscan identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados a las tareas y entornos de trabajo en la salud. Esto abarca tanto los riesgos físicos, como infecciones y accidentes, como los riesgos psicosociales, como el agotamiento y el estrés laboral. Así también Hellriegel (2018) La seguridad laboral es una responsabilidad compartida entre la institución hospitalaria y los empleados. La dirección del hospital debe garantizar que se cuenten con las condiciones adecuadas para proteger al personal, mientras que los trabajadores deben cumplir con las normativas y prácticas de seguridad establecidas para asegurar su propia protección y la de sus compañeros. Según Wayne (2018) La seguridad laboral no solo se refiere a la prevención de accidentes o enfermedades físicas, sino también a la promoción del bienestar integral del trabajador en el entorno hospitalario. Esto implica la creación de un ambiente laboral en el que se respeten los derechos laborales, se prevengan situaciones de violencia o acoso, y se ofrezca apoyo para la salud mental y emocional del personal.

#### Definición operacional del desempeño laboral

Se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en el lugar de trabajo. Se evalúa en función de diversos criterios, que pueden incluir la calidad del trabajo realizado, la eficiencia, la puntualidad, la capacidad para cumplir con los objetivos establecidos, la iniciativa, la capacidad para trabajar en equipo y la contribución al logro de los objetivos organizacionales, entre otros.

#### Teniendo como primera dimensión Rendimiento

Nos dice Chiavenato (2018) El rendimiento en un hospital se refiere a la capacidad del personal para realizar sus tareas de manera eficiente, alcanzando los objetivos establecidos con la menor cantidad de recursos posibles, ya sean tiempo, esfuerzo o

materiales. Esto implica optimizar los procesos de atención al paciente, garantizando calidad sin comprometer la seguridad ni el bienestar de los involucrados. Según Wayne (2018) El rendimiento en un hospital no solo se refiere al desempeño individual de cada miembro del personal, sino también al rendimiento colectivo del equipo. La colaboración entre profesionales de distintas disciplinas y la integración de sus esfuerzos en un trabajo en equipo eficaz son elementos clave para lograr un rendimiento óptimo en el entorno hospitalario. Así también Hellriegel (2018) El rendimiento en el ámbito hospitalario está determinado por la capacidad del personal para adaptarse a nuevas situaciones, tecnologías y cambios en los procedimientos. Un rendimiento sobresaliente involucra la habilidad para aprender continuamente, actualizarse en prácticas médicas y organizacionales, y ajustarse a las demandas de un entorno de salud en constante evolución.

Teniendo como segunda dimensión Capacitación

Según Dessler y Varela (2018) La capacitación en un hospital es el proceso mediante el cual el personal adquiere los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente. Este proceso incluye la formación teórica y práctica en diversas áreas, tales como procedimientos médicos, protocolos de seguridad, atención al paciente y el uso de tecnologías avanzadas. Nos dice Chiavenato (2018) La capacitación en el ámbito hospitalario se entiende como una herramienta fundamental para la mejora continua del desempeño profesional del personal. Implica el desarrollo de nuevas competencias, la actualización de conocimientos y la preparación para enfrentar los retos que surgen en un entorno de salud en constante cambio y evolución. Asimismo, Dessler y Varela (2018) La capacitación en un hospital es esencial para que el personal pueda adaptarse a los avances tecnológicos y cambios en los procedimientos médicos. A medida que surgen nuevas herramientas, tratamientos y protocolos, es necesario que los trabajadores reciban formación para integrarlos adecuadamente en su práctica diaria y mejorar los resultados de la atención sanitaria. Según Chiavenato (2018) La capacitación en un hospital también se extiende al desarrollo

de competencias interpersonales y de trabajo en equipo. El personal debe recibir formación en habilidades de comunicación, liderazgo, manejo del estrés y resolución de conflictos, lo que permite mejorar la colaboración entre profesionales de distintas disciplinas y garantizar un entorno laboral armónico.

Teniendo como segunda dimensión Trabajo en equipo.

Según Chiavenato (2018) El trabajo en equipo en un hospital es el proceso mediante el cual profesionales de distintas disciplinas colaboran de manera coordinada y sinérgica para ofrecer una atención integral al paciente. Implica la integración de diversas habilidades y conocimientos, donde cada miembro aporta su experiencia y perspectiva para alcanzar un objetivo común: el bienestar del paciente. Asimismo, Dessler y Varela (2018) El trabajo en equipo en el entorno hospitalario se fundamenta en el apoyo mutuo y la comunicación efectiva entre los miembros del personal. Cada profesional debe estar dispuesto a compartir información, escuchar activamente y colaborar en la resolución de problemas, garantizando que las decisiones se tomen de manera conjunta y en beneficio de la atención al paciente. Así también Hellriegel (2018) El trabajo en equipo en el ámbito hospitalario es un factor clave para la eficiencia operativa. Un equipo bien coordinado es capaz de manejar con mayor rapidez y eficacia las demandas del entorno de salud, reduciendo tiempos de espera, evitando duplicaciones de esfuerzo y mejorando la organización de los recursos disponibles.

Para dar argumento estadístico se planteó la siguiente hipótesis general

H<sub>1</sub>: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

H<sub>0</sub>: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

Por otro lado, el objetivo general fue, Describir la relación significativa que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

En los Específicos, Analizar el nivel del clima organización que tiene el personal en el en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

Evaluar el nivel de aplicación del desempeño laboral que tiene el personal en el en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

Determinar la relación significativa que existe entre remuneración y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

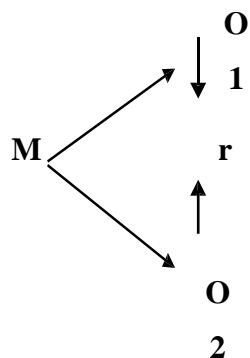
Identificar la relación significativa que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

Describir la relación significativa que existe entre la seguridad laboral y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024

## Metodología

El presente estudio de investigación es de tipo descriptivo-correlacional. Es descriptivo porque se analizó un grupo de personas, situaciones, contextos y fenómenos para detallar sus características y propiedades (Baptista et al., 2014). Es correlacional porque, mediante técnicas estadísticas, se busca estimar la relación entre dos o más variables, lo que permite comprender su comportamiento.

El diseño de la investigación es no experimental y de tipo transversal. Se clasifica como no experimental ya que las variables no fueron manipuladas ni alteradas (Baptista et al., 2014), y es transversal porque la información se recopiló en un solo momento, proporcionando una instantánea del objeto de estudio.



Donde:

M: trabajadores

O1: Clima organizacional

O2: Desempeño laboral

r: relación de variables.

La población de estudio se compuso de 250 trabajadores contratados del hospital de Barranca. Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó un método probabilístico, lo que permite que cada elemento tenga la misma probabilidad de ser seleccionado de

forma aleatoria (Baptista et al., 2014). Dado que la población es finita, se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * \varepsilon^2 + (Z^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{250 * (1.96)^2 * 0,5 * 0,5}{(250 - 1) * (0,05^2) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5)} = 151$$

Por lo tanto, aplicando la fórmula de la muestra a los 250, la muestra nos dio como resultado 151 trabajadores de la institución

La técnica, Según Hernández y Mendoza (2018) la encuesta estimada por escala Likert. La encuesta dependió de los aspectos conectados sobre clima organizacional y desempeño laboral para tratar información sólida sobre hospital de Barranca, teniendo como capacidad evaluar los dos factores.

Instrumentos, nos menciona Hernández y Mendoza (2018) Lo distingue por compilar aseveraciones y las dispone según estándares que se pueden estimar en diversas circunstancias, buscando la mejor intersección para rastrear las realidades permitidas.

La validación según Hernández y Mendoza (2018), se utilizó para medir los ítems en relación a las dos variables clima organizacional y Desempeño laboral, donde será la opinión de juicio de expertos, su validación.

Confiabilidad, Fue medido la confiabilidad por el alfa de Cronbach.

*Fiabilidad de Clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	11

Obteniendo el 0,915 lo cual nos permite decir que el instrumento del Clima organizacional de 11 ítems tiene confiabilidad muy alta.

*Fiabilidad de Desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
870,	12

Obteniendo el 0,870 lo cual nos permite decir que el instrumento del desempeño laboral de 12 ítems tiene confiabilidad alta.

El procesamiento y análisis de la información se llevó a cabo utilizando un instrumento previamente validado y cuya confiabilidad fue confirmada mediante el alfa de Cronbach, con el apoyo del software SPSS 24. Para el análisis inferencial, se utilizó la prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov dado que los datos no presentaban normalidad, se optó por estadísticas no paramétricas, este programa también facilitó la medición del nivel de correlación entre las variables, aplicando el coeficiente de Rho-Spearman. Todos los resultados se transformaron en valores numéricos, organizados en tablas siguiendo el formato APA, lo que permitió estructurar adecuadamente las conclusiones y recomendaciones.

## DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS

**Tabla 1.**

*El nivel de aplicación del clima organizacional en el hospital de Barranca*

NIVEL	ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJES %
Deficiente	11-26	54	35,7
Regular	27-41	51	34,0
Excelente	42-55	46	30,3
Total		151	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla 1 se aprecia que el 35,7% de los encuestados señalaron que el clima organizacional es deficiente, así mismo, el 34% lo aprecia como regular, mientras, solo el 30,3% de los encuestados lo considera con un nivel excelente. Se determina que el clima organizacional se viene dando de forma deficiente en el hospital de Barranca.

Tabla 2

*Niveles de las dimensiones del clima organizacional en el Hospital de Barranca*

	Remuneración		Liderazgo		Seguridad laboral	
	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Deficiente</b>	57	37,9	71	47,0	69	45,5
<b>Regular</b>	25	16,7	23	15,2	23	15,2
<b>Bueno</b>	69	45,5	57	37,9	59	39,4
<b>Total</b>	151	100,0	151	100,0	151	100,0

En la tabla 2, se observa que las dimensiones del clima organizacional de los colaboradores en el Hospital de Barranca. Representan diferentes niveles, de manera que los niveles de Liderazgo y Seguridad se encuentran en un nivel Deficiente 47,0% y 45,5%

respectivamente, y Remuneración en un nivel bueno con 45,5%. Observándose un nivel Deficiente -Bueno en las dimensiones del Clima organizacional del hospital de Barranca Cajatambo. Se determina la dimensión predominante es el liderazgo teniendo un deficiente manejo del personal como líder del hospital de Barranca.

**Tabla 3**

*El nivel de aplicación del desempeño laboral en el hospital de Barranca*

NIVEL	ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJES %
Deficiente	12-28	76	50,0
Regular	29-44	30	20,0
Excelente	45-60	45	30,0
Total		151	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

### **INTERPRETACIÓN:**

En la tabla 3 se aprecia que el 50 % de los encuestados señalaron que el desempeño laboral es deficiente, mientras el 30 % lo aprecia como excelente, mientras, solo el 20% de los encuestados lo considera como regular. Se determina que el desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Barranca viene siendo deficiente el cual perjudica en su rendimiento.

Tabla 4

*Niveles de las dimensiones del Desempeño laboral en el Hospital de Barranca*

Niveles	Rendimiento		Capacitación		Trabajo en equipo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Deficiente</b>	89	59,1	82	54,5	98	65,2
<b>Regular</b>	30	19,7	23	15,2	23	15,2
<b>Bueno</b>	32	21,2	46	30,3	30	19,7
<b>Total</b>	151	100,0	151	100,0	151	100,0

En la tabla 4, se observa que las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital de Barranca. Representan el mismo nivel, de manera que los niveles de Rendimiento, Capacitación y Trabajo en equipo se encuentran en un nivel Deficiente 59,1%, 54,5%, 65,2%. Observándose un nivel Deficiente - en las dimensiones del Desempeño laboral del hospital de Barranca Cajatambo. Se determina que la dimensión predominante es el trabajo en equipo de forma deficiente el cual tiene un impacto negativo entre los trabajadores del hospital de Barranca.

### Caracterización de las variables

**Tabla 1**

*Caracterización de la Clima organizacional en el hospital de Barranca Cajatambo*

Factores/variables		Clima organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Sexo</b>	Masculino	25	16.5	16	10.5	10	6.5	51	33.5
	Femenino	40	26.5	30	20.0	30	20.0	100	66.5
<b>Edad</b>	De 18 a 30 años	30	20.0	20	13.5	26	17.5	76	50.5
	De 31 a 45	20	13.5	10	6.5	10	6.5	40	26.5
	De 46 a 60	15	10	10	6.5	10	6.5	35	23.0
<b>Instrucción</b>	Secundaria completa	55	33.0	0	0	0	0	55	36.5
	Superior Univers.	10	6.5	45	15.2	41	12.1	96	63.5
<b>Antigüedad</b>	De 0 a 1 años	30	24.2	10	6.5	10	6.5	50	33.0
	de 2 a 3	15	10	6	10.5	10	6.5	41	27.0
	de 4 a 5	10	6.5	10	6.5	10	6.5	30	20.0
	De 6 a mas	10	6.5	10	6.5	10	6.5	30	20.0
<b>TOTAL</b>		65	43.0	46	30.5	40	26.5	151	100.0

### Interpretación:

En la tabla 5 más de la mitad, en su mayoría son mujeres (66.5%), califican el ambiente laboral en el hospital de Barranca Cajatambo como nivel bajo, medio. Asimismo, más de un tercio de los empleados, específicamente los hombres (33.5%), califican el ambiente laboral con un nivel bajo. En lo que respecta al nivel educativo, más de la mitad tiene estudios superiores 63.5% y el 36.5% solo culminó su secundaria completa.

**Tabla 6**

*Caracterización del desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo*

Factores/variables		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Sexo</b>	Masculino	25	16.5	16	10.5	10	6.5	51	33.5
	Femenino	40	26.5	30	20.0	30	20.0	100	66.5
<b>Edad</b>	De 18 a 30 años	30	20.0	20	13.5	26	17.5	76	50.5
	De 31 a 45	20	13.5	10	6.5	10	6.5	40	26.5
	De 46 a 60	15	10	10	6.5	10	6.5	35	23.0
<b>Instrucción</b>	Secundaria completa	55	33.0	0	0	0	0	55	36.5
	Superior Univers.	10	6.5	45	15.2	41	12.1	96	63.5
<b>Antigüedad</b>	De 0 a 1 años	30	24.2	10	6.5	10	6.5	50	33.0
	de 2 a 3	15	10	16	10.5	10	6.5	41	27.0
	de 4 a 5	10	6.5	10	6.5	10	6.5	30	20.0
	De 6 a mas	10	6.5	10	6.5	10	6.5	30	20.0
<b>TOTAL</b>		65	43.0	46	30.5	40	26.5	151	100.0

### Interpretación:

En la tabla 6 más de la mitad, en su mayoría son mujeres (66.5%), califican el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo como nivel bajo, medio. Asimismo, más de un tercio de los empleados, específicamente los hombres (33.5%), califican el desempeño laboral con un nivel bajo. En lo que respecta al nivel educativo, más de la mitad tiene estudios superiores 63.5% y el 36.5% solo culminó su secundaria completa.

### Prueba De Normalidad

Se utilizó la prueba de Kolmogorov ya que realizó a 151 trabajadores, para conocer si los datos de las variables poseían distribución normal.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si  $p < 0,05$ , los datos no poseen

Si  $p > 0,05$ , los datos poseen

### Tabla 7

#### *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,141	151	,000
Remuneración	,150	151	,000
Liderazgo	,140	151	,000
Seguridad laboral	,135	151	,000
Desempeño laboral	,215	151	,000
Rendimiento	,220	151	,000
Capacitación	,215	151	,000
Trabajo en equipo	,215	151	,000

En la tabla 7 se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ya que la prueba ( $n > 50$ ), lo que indica que los datos no se distribuyen normalmente. Se observó que el nivel de significancia para la variable clima organizacional es menor al 5% ( $P < 0.05$ ), mientras que el nivel de significancia para la variable desempeño laboral es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), demostrándose que los datos no poseen distribución normal. Por lo tanto, se recomienda el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman al momento de analizar el clima organizacional y la relación entre sus dimensiones y el desempeño laboral. Esta prueba determina las relaciones entre las variables de estudio.

### Contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis específica 1

H1: La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

H0: La remuneración no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

#### Tabla 8

*La remuneración y su relación con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024*

Tabla de contingencia Remuneración y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Remuneración	Nivel bajo	Recuento	34	26	13	73
		% del total	22,6%	17,2%	8,6%	48,4%
	Nivel medio	Recuento	7	16	9	32
		% del total	4,7%	10,6%	5,9%	21,2%
	Nivel alto	Recuento	15	10	21	46
		% del total	10,0%	6,6%	13,9%	30,5%
Total		Recuento	56	52	43	151
		% del total	37,3%	34,4%	28,4%	100,0%

## Interpretación

En la tabla 8 se aprecia que casi la cuarta de los trabajadores de un hospital de Barranca (22,6%), perciben que la remuneración en el hospital es de un nivel bajo y además perciben que el desempeño laboral de los trabajadores presenta un nivel bajo (22,5% respectivamente).

**Tabla 9**

*Rho de Spearman para la Remuneración y Desempeño laboral*

			<i>Remuneración</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	0,350**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	151	151
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	151	151

En la tabla 9 se aprecia que el Coeficiente de Rho Spearman = 0,350 (comprobándose una baja correlación positiva, según interpretación de la tabla 10), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión remuneración y la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que la remuneración contribuye a generar desempeño laboral en un hospital de Barranca, aprobándose de esa manera la hipótesis de estudio.

**Tabla 10**

*Interpretación del coeficiente de correlación de Rho-Spearman*

<b>Valor de Rho</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Prueba de hipótesis específica 2**

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

Ho: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

**Tabla 11**

*El liderazgo y su relación con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024*

Tabla de contingencia Liderazgo y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Liderazgo	Nivel bajo	Recuento	38	24	13	75
		% del total	25,2%	15,9%	8,6%	49,7%
	Nivel medio	Recuento	7	18	9	34
		% del total	4,7%	12%	5,9%	22,6%
	Nivel alto	Recuento	11	10	20	46
		% del total	7,3%	6,6%	13,5%	30,7%
Total	Recuento	56	52	43	151	
	% del total	37,2%	34,5%	28,3%	100,0%	

**Interpretación**

En la tabla 11 se aprecia que casi la cuarta de los trabajadores de un hospital de Barranca (25,2%), perciben que el liderazgo en el hospital es de un nivel bajo y además perciben que el desempeño laboral de los trabajadores presenta un nivel bajo (25,2% respectivamente).

**Tabla 12**

*Rho de Spearman para el liderazgo y Desempeño laboral*

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,420**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	151	151
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	151	151

En la tabla 12 se aprecia que el Coeficiente de Rho Spearman = 0,350, comprobándose una correlación moderada, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que el liderazgo contribuye a generar desempeño laboral en un hospital de Barranca, aprobándose de esa manera la hipótesis de estudio.

### Prueba de hipótesis específica 3

H1: La seguridad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

Ho: La seguridad laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

**Tabla 13**

*La seguridad laboral y su relación con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024*

Tabla de contingencia Seguridad laboral y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Seguridad laboral	Nivel bajo	Recuento	40	24	13	75
		% del total	26,7%	15,9%	8,1%	51,3%
	Nivel medio	Recuento	9	18	9	34
		% del total	6%	12%	6%	24%
	Nivel alto	Recuento	11	10	17	46
		% del total	7,3%	6,6%	13,3%	30,7%
Total	Recuento	60	52	43	151	
	% del total	40,0%	34,5%	27,4%	100,0%	

### Interpretación

En la tabla 13 se aprecia que casi la cuarta de los trabajadores de un hospital de Barranca (26,7%), perciben que la seguridad laboral en el hospital es de un nivel

bajo y además perciben que el desempeño laboral de los trabajadores presenta un nivel bajo (26,7% respectivamente).

**Tabla 14**

*Rho de Spearman para la seguridad laboral y Desempeño laboral*

		<i>seguridad laboral</i>	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
			0,450**
	seguridad laboral	Sig. (bilateral)	0,000
		N	151
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,450**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	151

En la tabla 14 se aprecia que el Coeficiente de Rho Spearman = 0,450, comprobándose una correlación moderada, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que el liderazgo contribuye a generar desempeño laboral en un hospital de Barranca, aprobándose de esa manera la hipótesis de estudio.

**Prueba de hipótesis General**

H1: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

H1: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024

**Tabla 15**

*La seguridad laboral y su relación con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024*

Tabla de contingencia Clima organizacional y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Clima organizacional	Nivel bajo	Recuento	35	24	13	75
		% del total	23,1%	15,9%	8,1%	47,1%
	Nivel medio	Recuento	14	18	9	34
		% del total	9,3%	11,9%	6%	21,2%
	Nivel alto	Recuento	11	10	17	46
		% del total	7,3%	6,7%	13,5%	27,5%
Total	Recuento	60	52	39	151	
	% del total	39,8%	34,5%	26,5%	100,0%	

### **Interpretación**

En la tabla 15 se aprecia que casi la cuarta de los trabajadores de un hospital de Barranca (23,1%), perciben que la seguridad laboral en el hospital es de un nivel bajo y además perciben que el desempeño laboral de los trabajadores presenta un nivel bajo (23,1% respectivamente).

**Tabla 16***Rho de Spearman para el Clima organizacional y Desempeño laboral*

		<i>Clima</i>		
		<i>organizacional</i>	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,400**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	151	151
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	151	151

En la tabla 16 se aprecia que el Coeficiente de Rho Spearman = 0,450, comprobándose una correlación moderada, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que el clima organizacional contribuye a generar desempeño laboral en un hospital de Barranca, aprobándose de esa manera la hipótesis de estudio.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

**Objetivo específico 1:** Analizar el nivel del clima organización que percibe el personal en el en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

Los resultados sobre el clima organizacional percibido por el personal del Hospital de Barranca Cajatambo, según la tabla 1, este resultado coincide con las dimensiones de remuneración, liderazgo y seguridad laboral tienen valores del (45,5%, 47,0% y 45,5%), respectivamente, siendo solo la remuneración la que presenta un nivel aceptable. Estos hallazgos son coherentes con los de Laos (2023), quien también reporta un clima deficiente en las mismas dimensiones en su estudio. Asimismo, Pinto (2022) concluyó que el ambiente de trabajo desempeña un papel crucial en la calidad del servicio que el hospital puede ofrecer a sus pacientes. Los resultados indican que un clima laboral inadecuado dificulta la atención que se brinda a los ciudadanos. Por lo tanto, es evidente la importancia de contar con un buen clima laboral, ya que esto influye de manera significativa en el rendimiento de los trabajadores, afectando directamente la calidad del servicio proporcionado a los usuarios de la institución.

De igual modo, respecto a la caracterización del clima organizacional, de acuerdo a la tabla 5, se obtuvo como resultado, que más de la cuarta parte de los trabajadores perciben un nivel de clima organizacional bajo, tanto en aquellos que tienen instrucción superior universitaria como superior técnico (63,5%) a diferencia de aquellos que tienen instrucción secundaria (36,5%). Esto podría indicar que este grupo de trabajadores, no se encuentra satisfecho, tal como lo manifiesta Trejo (2023) La educación crea necesidades distintas en relación con la satisfacción en el trabajo, lo que la convierte en un factor importante dentro del ambiente organizacional. La experiencia muestra que los empleados con un nivel educativo más alto suelen tener mayores expectativas, lo que genera mayores desafíos para lograr su satisfacción.

**Objetivo específico 2:** Evaluar el nivel de aplicación del desempeño laboral que tiene el personal en el en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

Los resultados sobre el desempeño laboral del personal en el Hospital de Barranca Cajatambo, según la tabla 3, revelan que el 50% de los empleados lo consideran deficiente. Este hallazgo se alinea con en las dimensiones de rendimiento, capacitación y trabajo en equipo, que son del (59,1%, 54,5% y 65,5%), respectivamente. Estos resultados son consistentes con las conclusiones de Figueroa (2022), quien señala que el estrés laboral impacta negativamente el desempeño, reportando un nivel deficiente del 45,5% en rendimiento y del 40% en capacitación. Destaca la importancia de tener un buen desempeño implica que el personal realice sus tareas de manera eficiente y que una comunicación efectiva fomente el trabajo en equipo, lo que, a su vez, mejora el rendimiento general dentro del hospital.

De igual modo, respecto a la caracterización del clima organizacional, de acuerdo a la tabla 6, se obtuvo como resultado, que más de la cuarta parte de los trabajadores perciben un nivel del Desempeño laboral bajo, tanto en aquellos que tienen instrucción superior universitaria como superior técnico (63,5%) a diferencia de aquellos que tienen instrucción secundaria (36,5%). Esto podría indicar que este grupo de trabajadores, no se encuentra satisfecho, tal como lo manifiesta Laos (2023) La educación genera necesidades diversas en cuanto a la satisfacción laboral, convirtiéndose en un elemento clave dentro del clima organizacional. La experiencia revela que los trabajadores con un nivel educativo más elevado tienden a tener mayores demandas, lo que dificulta alcanzar su satisfacción.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación significativa que existe entre remuneración y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

En la tabla 9, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.350$ , lo que nos indica una baja correlación positiva, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa que la remuneración contribuye generando desempeño

laboral en un hospital de Barranca. Este hallazgo coincide con el estudio de Laos (2023), que reportó una significancia de 0.000, evidenciando una fuerte correlación de  $r = 0.861$  entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el servicio de Obstetricia del mismo hospital en 2021. De igual manera, Guillen (2022) concluyó que existe una relación significativa entre estas dos variables, con un  $p = 0.01$ , lo que también es menor al umbral del 5%.

**Objetivo específico 4:** Identificar la relación significativa que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

En la tabla 12, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.420$ , lo que nos indica una moderada correlación positiva, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa que el liderazgo contribuye generando desempeño laboral en un hospital de Barranca. Este hallazgo es consistente con el estudio de Cabrera (2021), que establece una relación entre liderazgo, motivación y satisfacción de los trabajadores. Además, menciona que factores como la formación y el desarrollo profesional también afectan positivamente el desempeño. Por otro lado, Bastidas (2020) concluyó que hay una correlación fuertemente positiva entre la calidad del trabajo y el cumplimiento de las normas materno-fetales por parte del personal de salud.

**Objetivo específico 5:** Analizar la relación significativa que existe entre la seguridad laboral y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

En la tabla 14, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.450$ , lo que nos indica una moderada correlación positiva, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa que la seguridad laboral contribuye generando desempeño laboral en un hospital de Barranca. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Padilla (2020), quien concluyó que el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una relación significativa en el personal de enfermería del Hospital San José del Callao en 2018, con un coeficiente de Spearman de 0.370 ( $p = 0.001$ ). Asimismo,

Palacios (2019) identificó una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de Manabí, Ecuador. Esto refuerza la idea de que el clima organizacional es un factor fundamental en las organizaciones, ya que el desempeño del personal depende de su percepción del entorno laboral, que puede ser tanto positivo como negativo.

**Objetivo general:** Describir la relación significativa que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024

En la tabla 16, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.400$ , lo que nos indica una baja correlación positiva, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa que el clima organizacional contribuye generando desempeño laboral en un hospital de Barranca. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Trejo (2023), que también establece una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un hospital del Vraem, con un coeficiente  $Rho$  de 0,911. Asimismo, Castillo (2023) concluye que existe una correlación significativa ( $p = 0.000$  y  $Rho$  Spearman = 0.840) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa. Estos resultados resaltan la importancia de mantener un buen ambiente de trabajo, ya que impacta positivamente en el desempeño del personal, como evidencian diversas investigaciones en diferentes instituciones.

## CONCLUSIONES

En cuanto al clima organizacional se identificó los niveles, el 35,7% de los empleados reportaron un clima pésimo, con resultados similares en las dimensiones de liderazgo (47%) y seguridad laboral (45,5%), mientras que la remuneración se encuentra en un nivel aceptable. Esto indica que el ambiente laboral percibido por el personal no es del todo favorable, lo que puede estar impactando en el desempeño laboral

Respecto al desempeño laboral se identificó los niveles, un 50% de los colaboradores mostraron un nivel deficiente, siendo las dimensiones de rendimiento (59,1%), capacitación (54,5%) y trabajo en equipo (65,5%) igualmente afectadas. Esto sugiere que el personal no se siente completamente capacitado, motivado o equipado para realizar sus tareas de manera eficiente.

La investigación encontró una correlación positiva baja entre la remuneración y el desempeño laboral en el Hospital de Barranca Cajatambo, con un valor de  $\rho=0,350$  y una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ . lo que sugiere que la remuneración, aunque no es el factor determinante, tiene un impacto positivo en el desempeño del personal.

La investigación encontró una correlación positiva moderada entre el liderazgo el desempeño laboral en el Hospital de Barranca Cajatambo, con un valor de  $\rho=0,420$  y una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ . Un liderazgo efectivo, que inspire, motive y apoye al personal, puede contribuir a un mejor desempeño laboral.

La investigación encontró una correlación positiva moderada entre la seguridad laboral y el desempeño laboral en el Hospital de Barranca Cajatambo, con un valor de  $\rho=0,450$  y una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ . lo que sugiere que un ambiente de trabajo seguro y saludable contribuye a un mejor desempeño del personal.

La investigación encontró una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital de Barranca Cajatambo, con un valor de  $\rho=0,400$  y una significancia bilateral de  $p=0,000 < 0,05$ . Esto sugiere que un ambiente de trabajo favorable contribuye al rendimiento del personal del hospital, aunque la

relación no es fuerte, lo que indica que otros factores podrían estar influyendo en el desempeño laboral.

## **RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la gerencia realizar encuestas periódicas para evaluar el clima organizacional es fundamental. Esto puede incluir la percepción de los empleados sobre el liderazgo, la comunicación, el apoyo emocional, la equidad y la carga de trabajo, seguridad laboral ya que el personal considera la que reciben no es la adecuada, así mismo con el desempeño laboral implementar tecnologías que mejoren la eficiencia operativa y reduzcan la carga de trabajo administrativa. Esto permite que el personal se enfoque más en la atención directa de los usuarios que acuden al hospital. También sería de ayuda comparar el clima organizacional y el desempeño laboral con otras instituciones similares a nivel nacional e internacional puede proporcionar ideas y prácticas innovadoras para la mejora continua.

Se recomienda a cada gerencia del hospital mejorar la comunicación interna para fortalecer el clima organizacional. Esto incluye transparencia en la toma de decisiones, retroalimentación constructiva y canales abiertos para que los empleados expresen preocupaciones y sugerencias, fomentar una cultura que valore la diversidad y la inclusión. Un ambiente donde todos los empleados se sientan respetados y escuchados contribuye significativamente a un clima organizacional positivo. También brindarles mejores condiciones, contar con un líder más comprometido con su personal y la institución.

Se sugiere a la gerencia de recursos humanos implementar sistemas regulares de evaluación del desempeño y proporcionar retroalimentación constructiva a los empleados. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y a apoyar el crecimiento profesional individual. Así también promover la colaboración efectiva entre diferentes áreas y profesionales de la salud dentro del hospital. Esto mejora la coordinación del cuidado del paciente y optimiza los resultados de salud. Invertir en programas de formación continua y desarrollo profesional para el personal. Esto no solo mejora las habilidades técnicas, sino también fortalece la confianza y el compromiso de los empleados.

Se sugiere a la gerencia de recursos humanos establecer sistemas de incentivos y reconocimiento que premien el desempeño excepcional y fomenten la motivación. Esto puede incluir bonificaciones, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo y promoción interna, todo eso ayudara a que el personal se sienta más comprometido con sus funciones al servicio de los ciudadanos.

Se recomienda a la dirección del hospital fomentar un liderazgo que inspire y motive al equipo, siendo un modelo a seguir, alentar la participación activa y proporcionar un feedback constructivo, promoviendo la colaboración efectiva entre diferentes áreas y profesionales de la salud dentro del hospital. Esto mejora la coordinación del servicio que se presta y optimiza los resultados de salud. Finalmente es crucial contar con el compromiso desde la alta dirección para implementar y sostener estas iniciativas a largo plazo. El apoyo institucional es fundamental para generar cambios significativos y duraderos.

Se recomienda al departamento de administración priorizar la seguridad y las condiciones laborales adecuadas para el personal. Esto incluye garantizar el acceso a equipos de protección personal (EPP) adecuados y cumplir con las normativas de salud y seguridad ocupacional. Así también no se debe descuidar contar con un entorno que apoye el bienestar físico y emocional de los empleados. Esto puede incluir programas de salud mental, iniciativas para reducir el estrés laboral y políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bastidas, M. (2020). *Desempeño laboral y cumplimiento de las normas materno fetales del personal de enfermería del Hospital Baba Los Ríos, Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63048>
- Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Bernaola, S. (2019). *Comunicación Asertiva Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Hospital I Pacasmayo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33928>
- Bonifaz, C. (2016). *Liderazgo Empresarial*. Mexico: Pearson Educacion.
- Cabrera, J. (2021). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>
- Castillo, E. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú*. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8911>
- Chávez, C. (2018). *Clima laboral: Un factor clave para el éxito empresarial*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/el-clima-laboral-un-factor-clave-para-%C3%A9xito-de-la-cant%C3%B3n-gonz%C3%A1lez>
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. Pearson educacion
- Dessler, G., & Varela, J. (2018). *Administración de personal*. Pearson Educación.
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes*. Obtenido de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_f62baccfc120cc7c58f23d9d93409262](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f62baccfc120cc7c58f23d9d93409262)

- Escobedo, J., & Quiñones, M. (2020). Teorías de la motivación y el desempeño laboral. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/515634692/Escobedo-Garcia-Quinones-Florin-2021-01-10>
- Espinoza, M., et al. (2021). Deficiencias en la gestión de los centros de salud de primer nivel en Perú: Un análisis de las causas y consecuencias. Obtenido de <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/es/>
- Figueroa, J. (2022). Relación entre el estrés y el desempeño laboral en el área de COVID-19 de un hospital en Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82093>
- Galdós, J. (2017). Clima laboral: Cómo crear un entorno de trabajo positivo y productivo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Galicia, S. García, M. y Hernández, R. (2018). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*
- García, J., et al. (2020). Clima organizacional: Teorías, modelos y factores que influyen. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
- Guillen, M. (2022). *Clima organizacional en el desempeño laboral de enfermeras de un hospital nivel II-2 MINSA de Abancay*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97043>
- Hellriegel, D. (2018). Administración: Un enfoque basado en competencias. Cengage Learning.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Jordán, B. (2022). *El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82093>

- Laos, J. (2023). Relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en el Hospital de Barranca en 2021. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7548>
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Livia1, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalDeS-8580993.pdf>
- López, A., y González, R. (2020). *Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de la salud en América Latina*. *Revista de Salud Pública*, 44(3), 215-230. <https://doi.org/10.1097/SLP.000000000000225>
- Martínez, J., & Montoya, A. (2021). Precarización del empleo y sobrecarga de trabajo en el sistema de salud chileno: Impacto en la salud mental de los profesionales. obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000200069](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069)
- Melitón, L., y Elena, I. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del hospital de barranca*. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7548/TESIS%20ELENA%20LAOS%202023%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, J. (2020). *Clima organizacional: Origen, evolución y modelos*. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5258>
- Morán, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibo*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>

- Onofre, L. (2020). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Padilla, F. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del Callao*. Obtenido de <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Pérez, M., & Ramírez, L. (2022). *Condiciones laborales y desempeño de los trabajadores de la salud en América Latina: Un análisis comparativo*. Salud y Sociedad, 34(1), 56-68. <https://doi.org/10.1177/1571000622112453>
- Pinto, D. (2022). *clima organizacional y la calidad de servicio en hospitalización del Hospital III Daniel Alcides Carrión EsSalud Tacna*. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10312/medina\\_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10312/medina_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rojas, J. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión*. Obtenido de <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>
- Rojas O. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

- Salazar, R. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38022>
- Silva, J., Martins, A., y Gómez, E. (2021). *La crisis del sistema de salud en Brasil, Colombia y Argentina: Efectos sobre el clima organizacional y el desempeño laboral durante la pandemia de COVID-19*. *Journal of Latin American Health*, 29(2), 100-113. <https://doi.org/10.1016/j.jlah.2021.03.001>
- Trejo, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital en la zona del Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro, Cusco*. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9166>
- Velarde Casas de Baldeon, I., y Mamani, M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de las enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una empresa privada San Isidro 2022*. Obtenido de <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/13512>
- Wayne, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning.
- Willian, J. (2018). *Remuneración y beneficios: Una guía práctica para la gestión de recursos humanos*.

## Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Matriz de operacionalización de la variable Clima organizacional						
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de liker
Clima organizacional	Según García et al. (2020) De igual forma lo caracteriza como la forma en que se desempeña el trabajador dentro de la organización, por las actividades que realiza, lo cual muestra sus cualidades y capacidades que tiene el representante, para que afecte a la organización.	La variable clima organizacional, será medida mediante las dimensiones, remuneración, liderazgo, seguridad laboral	Remuneración	Sueldo	1	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Reconocimiento	2	
					3	
			Incentivo	4		
			Liderazgo	Líder autentico	5	
				Líder transformacional	6	
					7	
				Líder de equipo	8	
			seguridad laboral	Infraestructura	9	
				prevención de accidentes	10	
				indemnización al trabajador	11	

**Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral**

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de liker
Desempeño laboral	Según Cabrera (2021) Los indicadores de desempeño, también conocidos como KPIs son medidas cuantitativas utilizadas para evaluar y medir el rendimiento y los resultados de una organización, equipo o individuo en relación con los objetivos establecidos	La variable clima organizacional, será medida mediante las dimensiones, rendimiento, capacitación, trabajo en equipo	Rendimiento	Productividad	1	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Eficiencia	2	
				Compromiso	3	
			4			
			Capacitación	Capacitación en el puesto	5	
				Capacitación promocional	6	
				Evaluación de la capacitación	7	
					8	
			Trabajo en equipo	Equipos de alto rendimiento	9	
				Comunicación eficaz	10	
				Objetivos común	11	
					12	

## Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.</p>	<p>¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el hospital de Barranca, Cajatambo, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general.</b>                      Describir la relación significativa que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar el nivel del clima organización que tiene el personal en el en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.</li> <li>2. Evaluar el nivel de aplicación del desempeño laboral que tiene el personal en el en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.</li> <li>3. Determinar la relación significativa que existe entre remuneración y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.</li> <li>4. Identificar la relación significativa que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.</li> <li>5. Analizar la relación significativa que existe entre la seguridad laboral y el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.</li> </ol>	<p>H1: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.</p> <p>H0: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.</p>	<p><b>Tipo:</b>                      Básica -Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño:</b>                      No experimental</p> <p><b>Población muestral:</b>                      250 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b>                      la encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b>                      cuestionario</p> <p>validada por el juicio de expertos.</p> <p>Confiability con el alfa de Cronbach.</p>

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)

#### PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

##### 1.-Sexo:

Masculino:

Femenino:

##### 2.- Edad:

18 – 30:

31 – 46:

más de 46:

##### 3.- Estado civil

Soltero(a):

Casado(a):

Viudo(a):

Divorciado(a):

##### 4. Grado de instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior no universitaria:

Superior universitaria:

Posgrado:

##### 5. Antigüedad como trabajador (años)

hasta 1:

2 – 3:

4 – 5:

6 – 7:

de 8 a más:

##### 6. Lugar donde vive:

Barranca Provincia:

Distrito de Barranca:

Otro lugar

## PARTE II

**INSTRUCCIONES:** El presente es un cuestionario de carácter anónimo, para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Barranca Cajatambo, 2024, por lo que se recomienda responder con la mayor veracidad posible.

### Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Ítem		1	2	3	4	5
	<b>Clima organizacional y desempeño laboral</b>					
1.	Considera usted que se le abona a tiempo sus sueldos percibidos					
2.	Considera usted que el sueldo que percibe es conforme					
3.	Se les brinda algún tipo de incentivo a los trabajadores que realizan horas extras.					
4.	Considera que en el hospital, el líder prepara a los nuevos trabajadores en su proceso de integración como trabajador					
5.	Considera que en el hospital el líder emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás					

6.	Considera que en el hospital el líder es innovador y creativo en proponer alternativas de solución para los problemas cotidianos					
7.	Considera que en el hospital el líder delega responsabilidades considerando la carga laboral de cada trabajador.					
8.	Cuentan con instalaciones adecuada para el personal que labora dentro del hospital de barranca					
9.	El personal cuenta con la maquinaria necesaria para realizar sus labores dentro de las instalaciones del hospital					
10.	Se indemniza al personal cuando se le despide como medida disciplinaria					
11.	Se realiza charlas de capacitación para la prevención de accidentes dentro del hospital.					
12.	Se hace seguimiento para conocer la productividad del personal del hospital					
13.	Se tiene un estándar de productividad que cada personal debe alcanzar					
14.	El personal utiliza de manera eficiente los recursos que le brinda el hospital.					
15.	El personal está comprometido con el hospital y su trabajo.					
16.	Considera que se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe cómo tienen que realizar su trabajo					

17.	Considera que se le capacita de manera permanente de acuerdo a las necesidades de cada área					
18.	Considera usted que se le capacita al personal cuando va ascender a un puesto de mayor responsabilidad					
19.	El hospital realiza una evaluación para conocer si la capacitación fue exitosa					
20.	Se forman equipos de alto rendimiento dentro del hospital					
21.	En el hospital el trabajo en equipo ayuda a mejorar la comunicación entre compañeros					
22.	En el hospital el trabajo en equipo potencia las habilidades del personal					
23.	En el hospital el trabajo en equipo permite que los colaboradores se ayuden entre ellos					

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**Anexo 4: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 20/06/24

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Jhosselyn Stefhany Ramírez Morales

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	

<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

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

---



---



---



---



---

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

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

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

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



---

**Pablo Santos Diaz**

**Mg. en Administración de empresas y negocios.**

**DNI.32542582**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**Anexo 4: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 17/06/24

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Jhosselyn Stefhany Ramírez Morales

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	

<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

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

---



---



---



---



---

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

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

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

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



---

**Carmen Rosa Zavaleta Vergaray**

**Mg. en Administración de empresas y negocios MBA**

**DNI.32857740**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: JAVIER ULLOA SICCHA

Fecha: 17/06/24

Especialidad: Dr. en contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: Jhosselyn Stefhany Ramírez Morales Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	

<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

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

---



---



---



---



---

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

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

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

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



---

**Dr. Javier Ulloa Siccha**

**Dr. en Contabilidad**

**DNI. 17921168**

### Anexo 5: Base de datos piloto para las variables

HOSPITAL DE BARRANCA CAJATAMBO-2024																						
CLIMA ORGANIZACIONAL												DESEMPEÑO LABORAL										
	Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg22	Preg23	
Enc1	4	2	5	5	4	4	2	1	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	
enc2	4	4	3	5	1	2	1	3	1	3	2	4	3	2	3	1	4	4	1	2	3	
Enc3	1	3	1	1	4	5	3	4	4	2	5	2	3	3	4	5	4	5	3	4	3	
Enc4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	
Enc5	1	2	4	2	2	5	4	2	2	1	5	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	
Enc6	3	4	3	4	4	4	5	4	4	1	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	4	
Enc7	2	2	5	2	2	2	3	2	2	5	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	5	
Enc8	4	3	3	5	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	
Enc9	5	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	5	1	3	3	2	4	3	
Enc10	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	1	5	
Enc11	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	1	4	2	1	4	
Enc12	2	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	3	2	2	3	3	1	5	2	3	5	
Enc13	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	3	2	3	2	3	1	3	
Enc14	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	2	3	2	5	
Enc15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	1	3	2	4	5	5	1	2	

## Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

### Estadísticos de fiabilidad-instrumento del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,915	11

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera usted que se le abona a tiempo sus sueldos percibidos	55,00	99,333	,984	,824
Considera usted que el sueldo que percibe es conforme	54,75	102,917	,855	,891
Se les brinda algún tipo de incentivo a los trabajadores que realizan horas extras.	55,25	108,250	,862	,890
Considera que en el hospital, el líder prepara a los nuevos trabajadores en su proceso de integración como trabajador	55,50	97,667	,954	,920
Considera que en el hospital el líder emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás	55,50	105,000	,845	,920

<p>Considera que en el hospital el líder es innovador y creativo en proponer alternativas de solución para los problemas cotidianos</p>	55,00	130,000	-,181	,880
<p>Considera que en el hospital el líder delega responsabilidades considerando la carga laboral de cada trabajador.</p>	56,00	104,667	,757	,886
<p>Cuentan con instalaciones adecuada para el personal que labora dentro del hospital de barranca</p>	55,25	108,250	,862	,920
<p>El personal cuenta con la maquinaria necesaria para realizar sus labores dentro de las instalaciones del hospital</p>	57,00	132,667	-,501	,920
<p>Se indemniza al personal cuando se le despide como medida disciplinaria</p>	54,00	115,333	,860	,910

### Estadísticos de fiabilidad-instrumento Calidad de servicio

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,870	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se hace seguimiento para conocer la productividad del personal del hospital	39,25	70,917	,291	,880
Se tiene un estándar de productividad que cada personal debe alcanzar	38,75	59,583	,719	,860
El personal utiliza de manera eficiente los recursos que le brinda el hospital.	39,25	66,250	,652	,870
El personal está comprometido con el hospital y su trabajo.	38,75	74,917	-,045	,880
Considera que se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe cómo tienen que realizar su trabajo	38,75	63,583	,502	,860

Considera que se le capacita de manera permanente de acuerdo a las necesidades de cada área	39,25	68,250	,494	,850
Considera usted que se le capacita al personal cuando va ascender a un puesto de mayor responsabilidad	38,75	69,583	,201	,880
El hospital realiza una evaluación para conocer si la capacitación fue exitosa	39,00	64,667	,649	,860
Se forman equipos de alto rendimiento dentro del hospital	38,50	81,667	-,405	,860
En el hospital el trabajo en equipo ayuda a mejorar la comunicación entre compañeros	38,75	76,917	-,165	,850
En el hospital el trabajo en equipo potencia las habilidades del personal	38,75	54,917	,993	,880
En el hospital el trabajo en equipo permite que los colaboradores se ayuden entre ellos	39,00	74,000	,040	,860

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
RAMIREZ MORALES JHOSELYN STEFHANY		77379736	jbossy_rm_14@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tests	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL HOSPITAL DE BARRANCA CAJATAMBO, 2024.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION DE EMPRESAS			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>1</sup> ( <a href="http://repositorio.usp.edu.pe/abiertos">http://repositorio.usp.edu.pe/abiertos</a> )	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>1</sup> ( <a href="http://repositorio.usp.edu.pe/restringidos">http://repositorio.usp.edu.pe/restringidos</a> ) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

## A. Originalidad del Archivo Digital

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

## B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	01	Abril del 2025	

Huella Digital



Firma

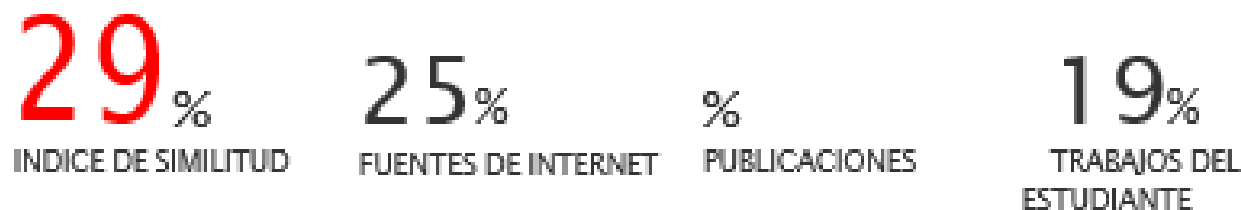
### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2.
- Ley N° 30025, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 004-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia de acceso libre, pero que se puede hacer arreglos de forma en la obra y adjuntar en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resúmenes de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYITEC-SEGC (Numerales 3.2 y 3.7) que normo el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RENATI) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metodológicos en sus repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALACID".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, párr. 32.3).

# Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el Hospital de Barranca Cajatambo, 2024.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>	Fuente de Internet	8%
2	<a href="#">Submitted to Universidad Cesar Vallejo</a>	Trabajo del estudiante	4%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a>	Fuente de Internet	3%
4	<a href="#">Submitted to Universidad Privada San Pedro</a>	Trabajo del estudiante	2%
5	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a>	Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.umariana.edu.co">repositorio.umariana.edu.co</a>	Fuente de Internet	1%
7	<a href="#">Submitted to Universidad de San Martin de Porres</a>	Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="#">Submitted to uncedu</a>	Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1 %
14	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	< 1 %
15	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
16	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	< 1 %
17	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
18	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	< 1 %
19	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

20	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
21	<a href="#">Submitted to Universidad Alas Peruanas</a> Trabajo del estudiante	< 1 %
22	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
23	<a href="http://revistas.uabjb.edu.bo">revistas.uabjb.edu.bo</a> Fuente de Internet	< 1 %
24	<a href="http://repositorio.igte.ejercito.mil.pe">repositorio.igte.ejercito.mil.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
25	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
26	<a href="#">Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</a> Trabajo del estudiante	< 1 %
27	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
28	<a href="#">Submitted to Universidad Continental</a> Trabajo del estudiante	< 1 %
29	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
30	<a href="#">Submitted to uroosevelt</a> Trabajo del estudiante	< 1 %

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

31

Fuente de Internet

< 1 %

32

Submitted to Universidad Andina Nestor  
Caceres Velasquez

< 1 %

Trabajo del estudiante

33

Submitted to Universidad Católica de Santa  
María

< 1 %

Trabajo del estudiante

34

repositorio.unprg.edu.pe

< 1 %

Fuente de Internet

35

Submitted to unasam

< 1 %

Trabajo del estudiante

36

Submitted to Universidad Tecnológica del  
Peru

< 1 %

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo