

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital “San Juan
de Dios” Caraz 2024**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Lúcar Sobero, José Javier

CODIGO ORCID 0009-0000-9030-8321

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro Fortunato

CODIGO ORCID 0000-0003-1263-6885

CARAZ - PERÚ

2025

Índice General

Índice general	i
Índice de Tablas	ii
Palabra Clave	iii
Línea de Investigación	iii
Constancia de originalidad Turnitin.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	22
Tipo y diseño de la investigación	22
Población.....	23
Muestra.....	23
Proceso y Análisis de la Investigación	24
Resultados	26
Presentación de resultados.....	26
Determinación de las variables.....	30
Prueba de Normalidad	32
Contrastación de hipótesis.....	33
Análisis y Discusión.....	46
Conclusiones	53
Recomendaciones.....	56
Referencias bibliográficas.....	58
Anexos	61

Índice de Tablas

Tabla N° 1. Valoración del clima organizacional según personal del Hospital de Caraz.	26
Tabla N° 2. Nivel de las dimensiones del clima organizacional del Hospital de Caraz.....	27
Tabla N° 3. Valoración de desempeño laboral según personal del Hospital de Caraz.....	28
Tabla N° 4. Valoración de las dimensiones del desempeño laboral del Hospital de Caraz ..	29
Tabla N° 5. Determinación del clima organizacional del Hospital de Caraz	30
Tabla N° 6. Determinación del Desempeño laboral del Hospital de Caraz.....	31
Tabla N° 7. Aplicación de la prueba Kolmogorov-Smirnov para verificar la distribución de los datos de Clima Organizacional y Desempeño Laboral – Hospital de Caraz	32
Tabla N° 8. Influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Caraz	33
Tabla N° 9. Relación entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Caraz	34
Tabla N° 10. Interpretación del coeficiente de correlación Spearman	35
Tabla N° 11. Influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal del Hospital Caraz	36
Tabla N° 12. Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.....	37
Tabla N° 13. - Relación funcional entre la dimensión estructura y el desempeño laboral en el Hospital de Caraz	38
Tabla N° 14. - Relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.....	39
Tabla N° 15. Relación funcional entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral en el Hospital de Caraz	40
Tabla N° 16. Relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.....	41
Tabla N° 17. Correlación entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.....	42
Tabla N° 18. Relación entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.....	43
Tabla N° 19. Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.....	44
Tabla N° 20. Correlación estadística entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.....	45

Palabra Clave

Tema	Clima Organizacional, Desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Topic	Organizational Climate, Job Performance
Specialty	Administration

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	Administración
Área	Ciencias Sociales
Sub - área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Administración

Line of Research:

Research Line	Administration
Área	Social Sciences
Sub - área	Economy and Business
Discipline	Business and Administration

Constancia de originalidad Turnitin



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

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 en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz 2024**" del (a) estudiante: **LUCAR SOBERO JOSE JAVIER**, identificado(a) con Código N° **1509100105**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, 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, 06 de octubre 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.

Título

“Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz
2024”

Resumen

La investigación desarrollada tuvo como propósito central determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz durante el año 2024. Para ello, se empleó un diseño metodológico no experimental, considerando una población total de 126 trabajadores, de la cual se seleccionó una muestra representativa de 77 colaboradores.

Para la recopilación de información se aplicó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado que permitió recoger las percepciones del personal respecto a las variables en estudio. El análisis estadístico se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, apropiado para datos de tipo no paramétrico. El procesamiento de los datos se efectuó utilizando los programas Microsoft Excel y SPSS en su versión 27.

Los hallazgos revelaron una correlación directa y de intensidad moderadamente fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.845 y un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Se resalta que un entorno laboral favorable incide positivamente en el rendimiento del personal. Por tanto, se concluye que el fortalecimiento del clima organizacional, mediante estrategias pertinentes, representa una medida clave para optimizar el desempeño institucional.

Abstract

The main purpose of the research was to determine the relationship between organizational climate and job performance among the staff of the San Juan de Dios Hospital in Caraz during the year 2024. A non-experimental methodological design was used, considering a total population of 126 workers, from which a representative sample of 77 was selected.

Data collection was carried out using a survey technique, using a structured questionnaire as an instrument to gather staff perceptions regarding the study variables. Statistical analysis was performed using Spearman's Rho correlation coefficient, appropriate for nonparametric data. Data processing was performed using Microsoft Excel and SPSS version 27.

The findings revealed a direct and moderately strong correlation between organizational climate and job performance, with a Spearman coefficient of 0.845 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). It is emphasized that a favorable work environment positively impacts staff performance. Therefore, it is concluded that strengthening the organizational climate through relevant strategies represents a key measure for optimizing institutional performance.

Introducción

En el desarrollo de este trabajo se consideraron estudios de investigación internacionales, nacionales y locales, encontrando estudios similares sobre nuestras variables de investigación y destacamos algunos por su importancia e impacto, como antecedentes tenemos:

En su investigación **Silvano (2024)** de una organización ubicada en Huaraz, se planteó como propósito central analizar el vínculo entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores. La investigación se enmarcó en un diseño no experimental, de naturaleza aplicada, con alcance descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 80 empleados del área operativa, de los cuales se extrajo una muestra de 32 personas.

Para la obtención de datos se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario estructurado como instrumento, lo que permitió recoger las percepciones del personal respecto a las variables en estudio. El análisis estadístico incluyó pruebas econométricas, destacando el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, idóneo para datos de tipo no paramétrico. El procesamiento de la información se realizó mediante el software SPSS, versión 26.

Los hallazgos revelaron una correlación positiva y de intensidad moderada entre el clima organizacional y la productividad laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.687 y una significancia estadística de 0.002, lo que respalda la existencia de una relación significativa entre ambas variables en el entorno de la empresa evaluada

El trabajo de investigación de **Gómez (2024)** del estudio realizado en el Proyecto Especial Chira Piura durante el año 2024 tuvo como propósito determinar el nivel del clima organizacional percibido por sus trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque básico-descriptivo, con diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 135 colaboradores.

Para la recopilación de información se utilizaron dos instrumentos: el formulario de

Clima Organizacional (CCO) y el formulario de Satisfacción Laboral S21/26. Los logros mostraron que el 63,0 % de los encuestados consideraba que el clima organizacional era de nivel medio. Respecto a las dimensiones evaluadas, se obtuvieron los siguientes niveles: Estructura (alto, 68,9 %), Recompensa (medio, 51,9 %), Relaciones (medio, 52,6 %) y Cooperación (medio, 46,7 %).

Respecto a la satisfacción laboral, el 42,2 % de los trabajadores reportó un nivel medio. Las dimensiones específicas arrojaron los siguientes resultados: Satisfacción Intrínseca (nivel medio, 40,0 %), Supervisión y Participación (nivel alto, 68,9 %), Remuneración (nivel medio, 59,3 %), Ambiente Físico (nivel medio, 46,7 %) y Cantidad de Producción (nivel medio, 54,1 %).

Finalmente, el análisis estadístico evidenció que no existe una correlación importante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,044.

En una investigación realizada por **Comina (2023)** en Ecuador, se buscó identificar el grado de influencia entre el bienestar laboral y las condiciones organizacionales. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional y no experimental. El modelo estuvo compuesto por 90 colaboradores, a quienes se aplicaron dos cuestionarios.

Los resultados mostraron una correlación positiva y estadísticamente significativa del 54 % entre las variables analizadas. Respecto a la percepción del clima organizacional, se identificó que la mayoría de los colaboradores lo valoraron en un nivel medio, reflejando una experiencia laboral con aspectos favorables, aunque con oportunidades de mejora en determinadas dimensiones, el 75 % de participantes lo consideró favorable, el 22 % lo calificó como medianamente favorable y solo el 3 % lo percibió como desfavorable. Respecto a la satisfacción laboral, el 59 % manifestó estar satisfecho, mientras que el 41 % expresó insatisfacción. Además, se identificó una relación negativa del 21 % entre la satisfacción laboral y el nivel educativo.

Se menciona a **De La Cruz (2023)** cuyo trabajo de investigación fue realizado para establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del

personal de enfermería en una institución de salud ubicada en Chimbote, durante el año 2023. El estudio se desarrolló bajo un enfoque básico, con diseño no experimental, descriptivo y correlacional, considerando una muestra de 142 enfermeras.

Para la recolección de información se aplicó la técnica de encuesta, utilizando dos instrumentos: un cuestionario sobre clima organizacional y otro sobre desempeño laboral. Ambos fueron validados por juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.972 y 0.962 respectivamente, lo que los categoriza como altamente confiables para su aplicación.

Los resultados indicaron que, en cuanto al clima organizacional, el 15.4 % de las participantes lo percibía en un nivel alto, el 22.5 % en nivel medio y el 2.1 % en nivel bajo. Respecto al desempeño laboral, el 76.1 % presentó un nivel alto y el 23.9 % un nivel medio.

El análisis estadístico evidenció una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de chi cuadrado (X^2) de 0.007 y un nivel de significancia de $p < 0.05$, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación y confirmar que un entorno organizacional favorable se asocia positivamente con un mejor desempeño del personal de enfermería

Asimismo, el estudio desarrollado por **Ramírez (2023)** tuvo como finalidad analizar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal en el Hospital de Barranca Cajatambo, durante el año 2024. Para asegurar la confiabilidad de los datos, se adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional y corte transversal. La población estuvo compuesta por 250 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 151 participantes.

La técnica empleada fue la encuesta, aplicada mediante un cuestionario de 23 ítems, previamente validado por tres expertos. La consistencia interna de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.915 para el instrumento de clima organizacional y 0.870 para el de desempeño laboral, lo

que los califica como confiables para su aplicación. El procesamiento estadístico se realizó utilizando el software SPSS en su versión 24.

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman evidenciaron una correlación positiva de baja intensidad entre las variables analizadas ($\rho = 0.400$; $p = 0.000 < 0.05$), lo que permite confirmar la hipótesis de investigación. En consecuencia, se concluye que la mejora del clima organizacional puede contribuir favorablemente al desempeño laboral del personal en la institución evaluada.

De manera similar, el estudio realizado por **Mejía y Polo (2023)** se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. Su objetivo principal fue identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Mental Comunitario de Chimbote, durante el año 2022. La población estuvo conformada por 18 profesionales.

La recolección de datos se efectuó mediante dos instrumentos: una escala para evaluar el clima organizacional y otra para medir la satisfacción laboral. La información fue procesada utilizando el software SPSS versión 25, y se aplicaron pruebas estadísticas como el análisis de Chi cuadrado y la correlación de Pearson, considerando un nivel de significancia inferior a 0.05.

Entre los principales hallazgos se destacan los siguientes:

- El 50 % de los encuestados manifestó una satisfacción laboral de nivel moderado, el 44.4 % reportó un nivel alto y el 5.6 % indicó un nivel bajo.
- El 88.9 % percibió un clima organizacional favorable, mientras que el 11.1 % lo consideró desfavorable.
- No se evidenció una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p > 0.05$), lo que implica que, en este contexto específico, ambas variables no presentan una asociación estadísticamente relevante.

Por su parte **Sotelo (2023)** en su investigación desarrollada en un establecimiento de salud en Chincheros, Apurímac, durante el año 2022, se enmarcó en un enfoque básico, cuantitativo, con diseño descriptivo-correlacional y no

experimental. Su objetivo principal fue identificar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal. La muestra estuvo constituida por 61 trabajadores de la institución.

La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios diseñados para medir ambas variables, los cuales fueron distribuidos a través de formularios digitales. Los resultados indicaron que el 78.7 % de los participantes percibía el clima organizacional como regular, mientras que el 55.7 % consideraba su desempeño laboral en el mismo nivel.

El análisis estadístico se efectuó utilizando pruebas no paramétricas, aplicando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.439 con un nivel de significancia de $p = 0.00$, lo que evidencia una correlación positiva de intensidad moderada entre las variables estudiadas. En consecuencia, se concluye que el fortalecimiento del clima organizacional puede contribuir de manera significativa a mejorar el desempeño laboral del personal en el contexto evaluado.

En su trabajo de investigación **Asencio (2023)** se planteó el objetivo principal: comprobar la influencia de la gestión de la competitividad en el trabajo del personal en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023. El estudio fue según su propósito básica, enfoque cuantitativo, alcance explicativo, diseño no experimental-transeccional. El universo se conformó por 120 trabajadores asistenciales, la muestra de estudio se conformó mediante la fórmula estadística, lo cual resultó de 91 trabajadores asistenciales, se recogieron los datos mediante la encuesta y utilizando dos cuestionarios estructurados y validados. Los hallazgos encontrados evidencian que tiene un p-valor de .000 inferior al valor .05; en resumen, la GTH influye significativamente en el desempeño del personal. Además, se observa que el 60.9% de personales percibe un nivel moderado de GTH, luego el 25.0% perciben un nivel bajo y finalmente el 14.1% distinguen un nivel alto de gestión del talento humano en dicho lugar y el 62.0% de entrevistados distinguen un nivel medio de desempeño laboral, luego el 25.0% percibe un nivel bajo y finalmente el 13.0% perciben un nivel alto de desempeño laboral. Se concluye: existe relación directa media entre las variables investigadas en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023.

El estudio de **Arancibia (2022)** en su investigación realizada en un establecimiento de salud en Concepción durante el año 2022 tuvo como finalidad examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en dicho establecimiento. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño transversal, descriptivo y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 120 profesionales de la salud.

Para la recopilación de información se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario orientado a medir el clima organizacional y la escala SL-SPC para evaluar la satisfacción laboral, ambos administrados mediante la técnica de encuesta. El análisis estadístico, realizado con el software SPSS versión 25, arrojó una correlación significativa entre las variables estudiadas (Rho de Spearman = 0.566; $p = 0.000$), lo que permite concluir que el clima organizacional tiene una influencia directa sobre el nivel de satisfacción laboral del personal.

Además, se identificó que el 82.5 % de los trabajadores considera que el clima organizacional requiere mejoras dentro del centro de salud, mientras que el 81.7 % reportó un nivel medio de satisfacción laboral.

De manera complementaria, el estudio desarrollado por **Arévalo (2022)** tuvo como propósito identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en el contexto de la pandemia por COVID-19, en Lima durante el año 2021. La investigación se enmarcó en un enfoque descriptivo, correlacional y de corte transversal, incluyendo a la totalidad de la población, conformada por 34 trabajadores.

Para establecer la relación entre las variables, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados indicaron que el 47.1 % del personal percibía un clima organizacional favorable (nivel alto), mientras que el 61.8 % reportaba un desempeño laboral muy alto. Se evidenció una correlación positiva de intensidad baja entre ambas variables (Rho = 0.394; $p = 0.021$), lo que confirma la existencia de una relación significativa. Sin embargo, no se halló asociación estadísticamente relevante entre las dimensiones específicas del clima organizacional y el desempeño laboral.

En conclusión, el estudio permite afirmar que, en el contexto evaluado, el

fortalecimiento del clima organizacional puede contribuir positivamente al desempeño laboral del personal de salud.

De igual manera, el estudio realizado por **Cortegana (2022)** tuvo como propósito principal establecer el grado de influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud ubicado en Cajamarca, durante el año 2022. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, explicativo y de tipo correlacional causal. La población y muestra estuvo conformada por 72 trabajadores.

Para el análisis de los datos se aplicó la prueba de regresión logística, utilizando los indicadores R cuadrado y Nagelkerke, los cuales evidenciaron que el clima organizacional ejerce una influencia del 12 % sobre el desempeño laboral, valor considerado bajo en términos estadísticos. En consecuencia, se concluye que, si bien existe una relación entre ambas variables, el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral del personal es limitado en el contexto evaluado.

En el mismo sentido, el estudio desarrollado por **Guerra (2022)** tuvo como propósito central identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, durante el año 2021. De manera complementaria, la investigación buscó describir cómo las condiciones del entorno organizacional se vinculan con las distintas dimensiones del desempeño: ejecución de tareas, desempeño contextual y desempeño adaptativo del personal evaluado.

La metodología de la investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo. Los datos se recolectaron mediante encuestas. La población de estudio fue de 208 enfermeros, de la cual se tomó una muestra de 100 enfermeros del Hospital Regional de Andahuaylas se desarrolló una investigación con diseño no experimental, sin intervención directa sobre las variables, orientada a analizar la relación y posible influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio se basó en una muestra no probabilística por conveniencia y empleó herramientas estadísticas como SPSS versión 26 para el análisis de correlaciones y confiabilidad (Alfa de Cronbach), complementado con Microsoft Excel 2019 para el procesamiento de

resultados.

El análisis inferencial evidenció una correlación positiva de intensidad moderada entre las variables evaluadas (Rho de Spearman = 0.533; $p = 0.000 < 0.01$), lo que indica que el clima organizacional guarda una relación significativa con el desempeño laboral del personal.

Como parte de las recomendaciones, se plantea fortalecer las capacidades del recurso humano mediante programas de capacitación y planificación orientada al cumplimiento de metas institucionales. Asimismo, se sugiere implementar estrategias de liderazgo que promuevan la comunicación efectiva y la motivación, con el fin de optimizar la gestión de las diferentes áreas del establecimiento.

En su estudio, **Apaza (2022)** tuvo como objetivo principal examinar la conexión entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de la institución mencionada. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional.

La muestra estuvo compuesta por 30 empleados del centro de salud, que tomaron parte en la realización de encuestas estructuradas. Se emplearon dos encuestas como herramientas de recolección: una con 21 preguntas para valorar el clima organizacional y otra con 15 preguntas para medir el rendimiento laboral.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis estadístico, obteniendo un valor menor a 0.05, lo que sugiere una relación significativa entre las variables. En concreto, se observó que un clima organizacional más favorable se relaciona con un incremento en el rendimiento laboral.

En las conclusiones, se subraya que el clima organizacional y la toma de decisiones tienen una conexión directa con el rendimiento del personal. Por otro lado, las dimensiones de motivación y comunicación no evidenciaron una relación significativa.

En su estudio **Trejo (2022)** indica que el clima organizacional se refiere a las percepciones comunes de los miembros de una institución sobre su ambiente laboral, abarcando las condiciones físicas, las interacciones personales y los conflictos que

pueden afectar el desempeño de sus tareas. La actuación de los empleados está íntimamente relacionada con sus actitudes y habilidades, las cuales afectan el cumplimiento de los objetivos de la institución.

El objetivo de esta investigación es examinar la conexión entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería en un hospital situado en la región del VRAEM, Cusco, en el año 2022. La investigación utiliza un enfoque cuantitativo, observacional, correlacional y transversal. La muestra, de tipo censal, está formada por enfermeras que trabajan en este establecimiento entre diciembre de 2022 y enero de 2023. Para la recopilación de datos se utilizará la técnica de encuesta.

El ambiente organizacional se medirá a través de un cuestionario creado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo (Lima, Perú), el cual está basado en la escala de Likert y cuenta con 50 ítems en su versión definitiva, mostrando una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.973. El rendimiento laboral se evaluará mediante un instrumento validado por Andrea Paola de Pastoro Guillén (2017), que consiste en 28 ítems y muestra una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.929.

Del mismo modo **Castro (2021)** en su estudio, su objetivo principal fue determinar la conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento profesional en el sector central de esterilización de esa institución. Se llevó a cabo un estudio de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y de carácter descriptivo-correlacional.

El grupo estuvo integrado por 40 empleados del sector salud, de los cuales se eligió una muestra de 33 personas. La obtención de datos se llevó a cabo a través de encuestas, utilizando dos cuestionarios estructurados con escala de Likert: uno destinado a medir el clima laboral y otro centrado en evaluar el rendimiento laboral.

El análisis estadístico abarcó la creación de gráficos y tablas de contingencia. Para verificar los resultados, se utilizó la prueba de Fisher con un nivel de significancia de 0.05, obteniendo un p-valor de 0.024, lo que demostró una conexión significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.

Igualmente, se notó que no hay una relación estadísticamente significativa

entre las dimensiones de identidad y recompensa en relación con el desempeño. En cambio, se halló una relación significativa entre la dimensión cooperación ($p = 0.009$) y la dimensión estructura ($p = 0.004$) respecto al rendimiento laboral.

De igual manera **Reyes (2021)** en su estudio se enfoca en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad, La Libertad; con un enfoque en un análisis cuantitativo de tipo correlacional y un diseño no experimental, trabajando con una muestra de 53 enfermeras del hospital mencionado, utilizando un cuestionario para cada variable. Los resultados indicaron que el 3.8% de las enfermeras evaluaron el clima organizacional como negativo, el 79.2% como aceptable, mientras que el 17% lo vio como positivo; en lo relacionado al desempeño laboral, se observó que el 1.9% presenta un nivel bajo, el 73.6% un nivel intermedio, y el 24.5% un nivel alto. Se concluyó que el clima organizacional y el desempeño laboral, evaluados mediante un rho de Spearman con significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.790, sugieren que, si una variable tiene niveles altos, la otra muestra un patrón similar. Esto indica que existe una conexión significativa y pertinente entre las variables estudiadas.

De manera similar, el estudio desarrollado por **Suárez (2021)** tuvo como finalidad principal identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores de salud en un hospital especializado en atención COVID-19, ubicado en Lima durante el año 2021. La investigación se enmarcó en un enfoque aplicado, cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 92 trabajadores de la salud.

Para la medición de las variables se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de Clima Organizacional del MINSA (2011) y el cuestionario de Desempeño Laboral propuesto por Borman et al. (2001), ambos aplicados mediante la técnica de encuesta. Los resultados evidenciaron una correlación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre las variables principales ($Rho = 0.817$; $p = 0.000$), lo que confirma una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Asimismo, se observó que el 53.3% del personal percibía el clima organizacional como “Por Mejorar”, mientras que el 51.1% reportó un nivel alto de desempeño

laboral. En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, se identificaron correlaciones significativas de nivel medio con el clima organizacional: apoyo a otros (Rho = 0.482), vinculación organizacional (Rho = 0.506) y desempeño más allá del puesto (Rho = 0.586), todas con valores de $p = 0.000$.

En conclusión, el estudio establece que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores de salud en el contexto de atención COVID-19, lo que resalta la importancia de fortalecer el entorno institucional para potenciar el rendimiento profesional.

Según **Aguedelo, Peña, Hoyos y Jiménez (2020)**, en su estudio tienden a establecer la correlación entre el clima organizacional y la percepción de la calidad de los servicios de salud en una institución de salud de la ciudad de Manizales Colombia periodo 2018 – 2019, es un estudio de tipo cuantitativo, analítico – transversal que mide la relación entre el clima organizacional y percepción de calidad mediante dos instrumentos: uno es la evaluación y otro, el estudio de la calidad del servicio. La población estudiada referente al clima organizacional comprendió 183 personas del área asistencial y 99 del área administrativa de la clínica, y la población referida a la percepción de la calidad incluyó 382 clientes. Los resultados exponen un clima organizacional satisfactorio para el personal administrativo, frente a una percepción medianamente satisfactoria para el personal asistencial. Se concluye que, aunque se cuente con resultados satisfactorios en el clima organizacional, la eficacia de la atención en salud precisa mejorar en todas sus dimensiones. Se requiere tomar medidas para que los usuarios perciban mejor la calidad en la atención de la clínica. No necesariamente el tener un clima organizacional satisfactorio garantiza que los usuarios lo perciban igual en la atención en salud en la entidad estudiada.

Otro estudio el de **Fajardo, Almache y Olaya (2020)** mencionan en la revista científica UISRAEL en el ámbito sanitario, cada institución presenta particularidades propias y cada grupo humano desarrolla dinámicas específicas. En este contexto, el estudio del clima organizacional se ha convertido en una herramienta estratégica clave para impulsar procesos de mejora continua, ya que su análisis permite identificar factores determinantes que contribuyen a optimizar la calidad de vida laboral de los

profesionales de la salud, lo cual repercute directamente en la calidad de los servicios asistenciales brindados a la población.

Partiendo de esta premisa, el objetivo del presente documento es realizar una revisión bibliográfica orientada a explorar el origen y la evolución del concepto de clima organizacional, con énfasis en su aplicación dentro de instituciones de salud, considerando como actores principales a los profesionales que interactúan en este sector.

La metodología adoptada responde a un enfoque cualitativo, sustentado en una investigación documental que recopila información proveniente de diversas fuentes secundarias, con el propósito de generar contenido útil que sirva como base para futuras investigaciones.

A partir de los antecedentes revisados, se concluye que el conocimiento del clima organizacional en las entidades de salud proporciona retroalimentación valiosa sobre los procesos que configuran los comportamientos institucionales, permitiendo además la implementación de cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros que conforman dichas organizaciones.

La investigación desarrollada por **Díaz (2020)** tuvo como objetivo principal identificar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los odontólogos que forman parte de la estrategia de Salud Bucal en la Red Chiclayo, durante el año 2020. El estudio se enmarcó en un diseño transversal, descriptivo, correlacional y retrospectivo, y consideró una muestra de 50 profesionales que cumplían con los criterios de inclusión establecidos.

La recolección de información se realizó mediante la técnica de encuesta, utilizando un instrumento validado con un coeficiente de confiabilidad de 0.80 para ambas variables. El cuestionario incluyó dos escalas tipo Likert: una para evaluar el clima organizacional, considerando las dimensiones de liderazgo, motivación y reciprocidad; y otra para medir el desempeño laboral, abordando aspectos como retroalimentación, colaboración y reconocimiento.

El procesamiento estadístico se efectuó con el software SPSS versión 23, aplicando

análisis descriptivo y correlacional. Los resultados mostraron que el 94 % de los odontólogos presentaban un nivel adecuado de desempeño laboral, mientras que el 92 % percibía un entorno organizacional favorable. El análisis inferencial arrojó una correlación positiva fuerte entre las variables (Rho de Spearman = 0.857; $p = 0.01$), lo que permitió validar la hipótesis planteada y concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el contexto evaluado.

Según **Chanduvi (2020)**, su investigación realizada en el Establecimiento de Salud Bellavista de la Unión – Sechura, correspondiente al año 2019, tuvo como objetivo principal identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en dicha institución, ubicada en la región Piura.

La hipótesis formulada planteaba la existencia de una relación significativa entre ambas variables. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional-transversal y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 46 trabajadores, seleccionados mediante muestreo probabilístico. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios: uno para medir el clima organizacional y otro para evaluar el desempeño laboral, ambos administrados mediante la técnica de encuesta. El análisis estadístico se realizó utilizando el software SPSS versión 22.

Los resultados fueron presentados mediante tablas de contingencia y análisis correlacional, aplicando el coeficiente Rho de Spearman. Se evidenció que no existe una correlación significativa entre el clima organizacional global y el desempeño laboral (Rho = 0.889; $p = 0.021$). No obstante, se identificó que la dimensión “Relaciones” del clima organizacional sí presenta una asociación significativa con indicadores del desempeño como la productividad, la eficacia y la eficiencia.

En síntesis, aunque el clima organizacional en su conjunto no muestra una relación estadísticamente relevante con el desempeño laboral, ciertas dimensiones específicas como las relaciones interpersonales sí evidencian vínculos importantes con el rendimiento del personal.

El estudio llevado a cabo por **Urpeque (2020)** cuya investigación tuvo como

objetivo central analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección del Hospital Regional Docente Las Mercedes. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación correlacional, utilizando un diseño no experimental, de corte transversal.

La muestra estuvo conformada por 07 servidores públicos, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Para la recolección de información se aplicó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario previamente validado y sometido a prueba de fiabilidad.

Entre los principales hallazgos se identificó que el 28.6 % de los participantes calificó el clima organizacional como regular, mientras que el 71.4 % lo consideró bueno. En cuanto al desempeño laboral, el 71.4 % lo percibió como regular y el 28.6 % lo evaluó como bueno.

Como base científica, se examinaron diversos temas afines con las conceptualizaciones teóricas y fundamentos relacionados al estudio de investigación basados en teorías y estudios empíricos de la psicología organizacional, la sociología, la administración y otras disciplinas afines.

Clima organizacional, entendimiento común de los trabajadores respecto a las políticas, prácticas y procedimientos de una entidad. Estas percepciones afectan la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral Robbins (1999).

En la Psicología organizacional, Lewin (1951) propuso el concepto de "campo psicológico", una de las primeras ideas sobre el ambiente percibido que afecta la conducta; el clima organizacional se entiende a modo intermediario entre las características del medio laboral y el comportamiento de los trabajadores.

En la teoría de sistemas, las organizaciones son sistemas abiertos Katz y Kahn (1978) en los cuales el clima actúa como un subsistema que refleja la cultura organizacional y influye en el rendimiento. Se piensa que las interacciones internas crean un "clima organizacional" que afecta el bienestar y la efectividad.

La teoría de la motivación de Maslow (1943) y su jerarquía de necesidades: un ambiente favorable contribuye a cubrir necesidades sociales y de autovaloración.

Herzberg (1959) en su teoría de dos factores indica que el entorno laboral (factores higiénicos) puede impedir la insatisfacción.

La teoría de la cultura organizacional, de acuerdo con Schein (1985), establece una distinción entre cultura (valores compartidos) y clima (percepción momentánea del entorno). El clima se percibe como una expresión visible de la cultura organizacional.

Los modelos contemporáneos de análisis del clima organizacional han sido enriquecidos por diversos enfoques teóricos. Litwin y Stringer (1968) identifican múltiples dimensiones que configuran el clima institucional, entre ellas: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo, normas y conflicto, las cuales permiten caracterizar el entorno laboral desde una perspectiva integral.

Por su parte, Quinn y Rohrbaugh (1983) proponen el modelo de valores en competencia, el cual vincula distintos tipos de clima organizacional como el orientado al control, la competencia, la colaboración y la creatividad con los niveles de eficacia institucional. Este marco teórico permite comprender cómo las prioridades culturales y operativas influyen en el desempeño organizacional y en la dinámica interna de los equipos de trabajo.

Entre las dimensiones propuestas por Litwin y Stringer (1968), el modelo clásico es uno de los más reconocidos y aplicados en investigaciones sobre el clima organizacional

En el ámbito académico y profesional, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral ha sido ampliamente reconocida y documentada en la literatura científica como un elemento fundamental para alcanzar la eficacia en las organizaciones. Analizar cómo las percepciones sobre el ambiente de trabajo inciden en la productividad, la calidad de las tareas y el compromiso del personal facilita a las instituciones diseñar estrategias más efectivas de gestión del talento humano.

En la justificación contextual, en escenarios donde existen problemas como alta rotación, escasa motivación o resistencia al cambio, examinar el vínculo entre clima y desempeño permite diseñar intervenciones precisas. Asimismo, en regiones que

promueven el desarrollo sostenible y la equidad laboral —como ocurre en gran parte de América Latina—, estas investigaciones contribuyen a fortalecer entornos laborales más justos, saludables y productivos.

La justificación académica, por su parte, radica en el aporte que este estudio hace a la psicología organizacional y a la administración de empresas al:

- Explorar de manera empírica una relación causal o correlacional entre dos variables clave.
- Validar instrumentos de medición en contextos específicos.
- Proporcionar recomendaciones prácticas para una gestión basada en datos.

Finalmente, la justificación social resalta que el estudio del clima de la organización y su impacto en el cometido trasciende lo interno de las organizaciones, pues repercute también en el bienestar de los trabajadores, la productividad colectiva y el desarrollo sostenible de las comunidades. Un ambiente laboral saludable fomenta motivación, satisfacción y pertenencia, fortalece la salud mental y emocional al reducir el estrés y el ausentismo, y promueve relaciones laborales más humanas, colaborativas y equitativas.

Referente a la realidad problemática podemos mencionar en el ámbito internacional, se observa que muchas entidades atraviesan desequilibrios en su clima organizacional que repercuten de manera negativa en el desempeño de sus trabajadores. Factores como estilos de liderazgo autoritarios, deficiencias en la comunicación, baja motivación y entornos laborales poco saludables reducen la productividad, incrementan la rotación de personal y deterioran la calidad de los servicios ofrecidos.

Este fenómeno se ha intensificado en la etapa post-pandemia, donde el auge del trabajo híbrido y la inestabilidad económica han generado tensiones internas que afectan tanto la satisfacción laboral para el cumplimiento de las metas institucionales.

Robbins y Judge (2019), en su obra *Comportamiento Organizacional*, sostienen que un clima laboral desfavorable, caracterizado por la ausencia de apoyo, la presencia de

conflictos y la escasa comunicación, provoca una disminución del compromiso y una mayor rotación voluntaria de empleados.

En el contexto peruano, el ambiente laboral y el rendimiento del personal enfrentan serias dificultades afectan la eficiencia institucional y el bienestar del personal. Entre los principales problemas destacan:

Estilos de liderazgo poco participativos, que limitan la motivación y el compromiso del personal.

Condiciones laborales inestables, con contratos temporales, sobrecarga de funciones y escasos incentivos.

Comunicación interna deficiente, que obstaculiza la coordinación, la confianza y el trabajo en equipo.

Falta de reconocimiento institucional, que reduce la satisfacción y el sentido de pertenencia.

Desmotivación y desgaste profesional, que impactan la calidad de atención y aumentan la rotación del personal.

Diversos estudios nacionales han evidenciado que mejorar el clima organizacional mediante liderazgo transformacional, comunicación efectiva y políticas de bienestar es clave para elevar la eficiencia en el trabajo y la sostenibilidad del sistema de salud.

Bustamante (2021), en su investigación, sostiene que un clima organizacional deficiente impacta directamente en el cumplimiento de metas y en la calidad de los servicios públicos. En sus palabras, *“el clima laboral incide directamente en la forma cómo los trabajadores enfrentan sus tareas diarias, y esto se refleja en su productividad y desempeño”*.

En términos generales, a nivel nacional, muchas organizaciones continúan mostrando ambientes de trabajo desfavorables que repercuten no solo en la eficiencia institucional, sino también en el bienestar de los trabajadores. La carencia de una cultura organizacional consolidada, las limitaciones en el liderazgo y la ausencia de

políticas motivacionales efectivas se presentan como factores recurrentes que afectan la eficiencia en el trabajo en el Perú.

En el contexto local, las instituciones de salud enfrentan desafíos persistentes que afectan el ambiente de trabajo y desempeño de los empleados:

Limitada participación de los trabajadores en decisiones institucionales, lo que genera desmotivación y escasa apropiación de los objetivos organizacionales.

Estilos de liderazgo poco empáticos o autoritarios, que dificultan la construcción de ambientes laborales colaborativos y de confianza.

Condiciones laborales precarias, como sobrecarga de funciones, falta de reconocimiento, infraestructura limitada y escasos incentivos.

Comunicación interna fragmentada, con canales poco efectivos para la retroalimentación, coordinación y resolución de conflictos.

Desgaste emocional y profesional, especialmente en zonas con alta demanda asistencial y recursos humanos insuficientes.

Estas problemáticas repercuten en la calidad de atención, la satisfacción del usuario y la sostenibilidad institucional. La mejora del clima organizacional — mediante liderazgo transformacional, reconocimiento efectivo y fortalecimiento de la comunicación— es clave para optimizar el desempeño laboral en el contexto local

Tello (2021), en el marco de instituciones públicas de la sierra peruana, sostiene que *“el clima laboral afecta significativamente la motivación laboral y productividad de los empleados, debido a la centralización de decisiones, comunicación jerárquica y falta de incentivos.”*

En este contexto, las instituciones del distrito de Caraz presentan limitaciones para fortalecer un clima organizacional saludable, lo que incide de manera adversa en la motivación y el nivel de productividad de sus colaboradores. La ausencia de liderazgo transformacional, la deficiencia en los canales de comunicación interna y la falta de mecanismos efectivos de reconocimiento generan desmotivación, bajo desempeño y un deterioro progresivo en la calidad de los servicios ofrecidos tanto en el ámbito

público como privado.

De este modo, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera el clima organizacional contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz en el año 2024?

A continuación, describimos conceptualmente las variables del estudio, clima organizacional se hace efectivo como el conjunto de conocimientos que tienen los trabajadores sobre las condiciones del entorno laboral, evaluadas mediante un instrumento estructurado que mide dimensiones como normas de excelencia, claridad organizacional, apoyo interpersonal, conformidad y comunicación Bustamante - Ubilla (2019).

La dimensión comunicación según Thompson, I. (2008) es el proceso donde emisor y receptor establecen un vínculo que facilita la transmisión y entendimiento compartido de mensajes e ideas.

La dimensión liderazgo John Maxwell (2003), se define como la capacidad de influir en otros para que trabajen en conjunto hacia un objetivo común, destacando la importancia de la influencia y el desarrollo personal continuo.

La dimensión estructura para Chiavenato (2006), es el diseño organizacional que define jerarquías, funciones y flujos de trabajo. Una estructura clara y flexible favorece un clima organizacional saludable.

La dimensión responsabilidad para Likert (1967), es el grado de compromiso que los colaboradores asumen frente a sus tareas y decisiones. Afecta la percepción de autonomía y pertenencia.

La dimensión recompensa según (Chiavenato 2009) son los incentivos tangibles e intangibles que refuerzan conductas deseadas. Las recompensas bien gestionadas elevan la moral y mejoran el clima-

El desempeño laboral se hace efectivo como el serie de conductas visibles y medibles que los trabajadores manifiestan en el desempeño de sus oficios, evaluados mediante una escala tipo Likert que considera dimensiones como trabajo en equipo,

calidad del trabajo y desempeño proactivo Toala & García & Leal (2017), las dimensiones:

La dimensión productividad para Medina (2007) es la vinculación entre los resultados alcanzados (bienes o servicios) y recursos utilizados. En el contexto laboral, implica maximizar el rendimiento del personal con los recursos disponibles

La dimensión eficiencia Según Fernández-Ríos & Sánchez (1997) definen como la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos.

La dimensión efectividad para Quijano (2006) es el grado en que se logran los objetivos establecidos, sin considerar necesariamente los recursos utilizados, resulta de la combinación de eficiencia y eficacia

Respecto a la formulación de la hipótesis podemos mencionar las siguientes:

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.

H₁: Si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.

Se presentan los siguientes objetivos de la investigación:

Objetivo general

Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.

Objetivos específicos

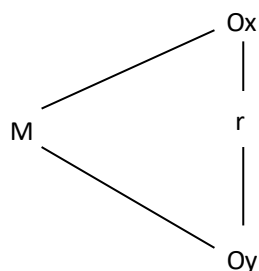
- a) Analizar el nivel de la variable clima organizacional en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.
- b) Especificar el nivel de la variable desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.
- c) Demostrar la relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.
- d) Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.
- e) Verificar la relación entre la dimensión estructura y la variable desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.
- f) Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad y la variable desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.
- g) Comprobar la relación entre la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.

Metodología

Tipo y diseño de la investigación

La investigación se clasifica como de tipo aplicada, dado que su propósito es generar conocimientos orientados a ser utilizados directamente en la realidad institucional, con el fin de transformarla y ofrecer soluciones concretas a problemas prácticos. Se busca contribuir al mejoramiento de procesos organizacionales mediante el análisis de variables relevantes, tal como lo señalan Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez (2013), la investigación aplicada tiene como finalidad modificar la realidad a través de la implementación de hallazgos útiles y contextualizados.

- El nivel de la investigación es correlacional, dado que permite examinar el grado de asociación entre las variables analizadas, sin intervenir directamente en ellas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el tipo de estudio se caracteriza por establecer relaciones entre variables, lo que facilita comprender cómo se vinculan entre sí dentro de un contexto determinado.
- El diseño metodológico adoptado es de tipo no experimental, dado que no se realizó manipulación alguna sobre las variables de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de diseño se caracteriza por observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, permitiendo analizar relaciones entre variables sin intervenir en su comportamiento.
- El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que se fundamenta en el uso de herramientas estadísticas para analizar datos numéricos y obtener conclusiones objetivas sobre lo estudiado. Según Muñoz (2011), este enfoque permite comprender y valorar la realidad mediante el tratamiento de información medible, lo que facilita la interpretación de los resultados y su aplicación práctica.



Donde:

- M: Muestra. (personal del Hospital “San Juan de Dios” Caraz)
- Ox: Clima Organizacional
- Oy: Desempeño Laboral
- r: Relación de las variables.

Población

La población estuvo representada por 126 trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

Muestra

Fórmula que se usó para hallar la muestra:

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

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 126}{0.0025(126 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 76.93$$

Estuvo representada por 77 colaboradores de Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

Instrumentos y técnicas de investigación

Instrumento	Técnica
Cuestionario	Encuesta

En esta investigación el instrumento es el cuestionario, instrumento de investigación que consta de varias preguntas y directrices destinadas a recopilar información de los

encuestados. Consiste en un documento compuesto por un conjunto de preguntas redactadas de manera coherente y organizadas de acuerdo con una planificación específica. La validez del cuestionario fue evaluada por 3 expertos, mientras que la confiabilidad se verificó mediante el coeficiente alfa de Cronbach

Se tuvo como técnica la encuesta. Esta constituye un método en los modelos de estudio descriptivo mediante el cual el indagador recolecta información a través de un formulario diseñado previamente, sin interferir en el ambiente ni en el fenómeno donde se obtiene la información.

Proceso y Análisis de la Investigación

Se utilizaron procedimientos de recopilación de datos y fueron elaborados específicamente para el presente estudio.

Validación:

Cuestionario de clima organizacional

La validación del instrumento se llevó a cabo mediante juicio de expertos, conformado por tres docentes de la Universidad San Pedro, quienes cuentan con grado académico de doctor y magíster, y poseen experiencia en el área temática abordada.

Dr. Adm. Oscar Porfirio Cruz Cruz	0.92
-----------------------------------	------

Mg. Adm. Pablo Arnulfo Santos Diaz	0.90
------------------------------------	------

Mg. Adm. Carmen Rosa Zavaleta Vergaray	0.89
--	------

La validación del instrumento se complementó con el análisis de concordancia mediante el estadístico V de Aiken, obteniéndose un valor de 0.90 a nivel general. Este resultado confirma de manera significativa la validez de contenido del cuestionario, lo que garantiza su confiabilidad para evaluar las variables planteadas en el estudio.

Cuestionario de desempeño laboral.

La validación del instrumento se llevó a cabo mediante juicio de expertos, conformado por tres docentes de la Universidad San Pedro, quienes cuentan con grado académico de doctor y magíster, y poseen experiencia en el área temática abordada.

Dr. Adm. Oscar Porfirio Cruz Cruz	0.92
Mg. Adm. Pablo Arnulfo Santos Diaz	0.90
Mg. Adm. Carmen Rosa Zavaleta Vergaray	0.92

El análisis de concordancia realizado mediante el estadístico V de Aiken arrojó un valor de 0.91 a nivel general, lo que evidencia una alta consistencia en la evaluación de los ítems por parte de los expertos. Este resultado permite concluir que el procedimiento aplicado confirma de manera significativa la validez de contenido del instrumento, garantizando su confiabilidad para medir las variables propuestas en el estudio.

Procesamiento: Las alternativas de cada ítem son ponderados considerando la escala de Likert, es decir, de mayor a menor peso según corresponda a un indicador negativo o positivamente, para luego ser procesados en Microsoft Excel y el SPSS versión 27.

Método de análisis de datos:

Estadística descriptiva: Se empleó para presentar los resultados utilizando tablas de frecuencia.

Estadística inferencial: Se aplicaron las técnicas estadísticas la prueba de normalidad de Kolgomorov Smirnov, dando como resultado que el nivel de significancia para ambas variables es mayor que 0.05, entonces se considera que los datos presentan características de normalidad, por lo que, Para establecer la relación y el grado de correlación entre las variables del estudio, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson. Este estadístico permite identificar la intensidad y dirección de la asociación lineal entre dos variables cuantitativas, facilitando así la interpretación de los vínculos existentes en el contexto evaluado.

Resultados

Presentación de resultados

Tabla N° 1. Valoración del clima organizacional según personal del Hospital de Caraz.

	Nivel	Rango	Periodicidad	Proporción
Válidos	Bajo	39 – 67	24	31,2
	Medio	68 – 88	33	42,9
	Alto	89 – 109	20	26,0
	Total		77	100,0

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

Según datos presentados en la Tabla 1, el 42.9 % de trabajadores del Hospital de Caraz se identifica un clima organizacional de carácter moderado, lo que sugiere la existencia de condiciones laborales funcionales y aceptables, aunque aún distantes de un entorno óptimo. Asimismo, el 31.2 % de los trabajadores percibe un clima organizacional desfavorable, lo cual podría incidir negativamente en el desempeño, el bienestar emocional y la permanencia del talento humano. Por otro lado, el 26 % identifica un clima organizacional positivo, caracterizado por relaciones laborales armoniosas, liderazgo eficaz, comunicación fluida y sentido de pertenencia institucional. En conjunto, estos resultados permiten finiquitar que el clima laboral en dicha institución se ubica predominantemente a medio nivel.

Tabla N° 2. Nivel de las dimensiones del clima organizacional del Hospital de Caraz.

Nivel	Comunicación		Liderazgo		Estructura		Responsabilidad		Recompensa	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	25	32,5%	23	29.8%	24	31.2%	25	32.5%	25	32.5%
Medio	40	51,9%	37	48,1%	39	50.6%	30	39,0%	35	45.5%
Alto	12	15,6%	17	22,1%	14	18.2%	22	28.5%	17	22.0%
Total	77	100%	77	100%	77	100%	77	100%	77	100%

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

La Tabla 2 evidencia que las diversas dimensiones del clima organizacional en el Hospital de Caraz tienden a ubicarse en un nivel medio. En relación con la comunicación, el 51.9 % del personal la considera adecuada, aunque con margen para mejoras. En cuanto al liderazgo, el 48.1 % lo percibe como aceptable, aunque limitado en cuanto a elementos motivacionales. La dimensión estructura alcanza un 50.6 %, lo que sugiere una organización parcialmente definida. Respecto a la responsabilidad, el 39.0 % reconoce una delegación de funciones apropiada, mientras que la recompensa, con un 45.5 %, es valorada como aceptable, aunque con ciertas restricciones. En conjunto, estos resultados permiten inferir que las dimensiones analizadas del clima organizacional se sitúan predominantemente en un nivel medio, reflejando condiciones funcionales pero perfectibles.

Tabla N° 3. Valoración de desempeño laboral según personal del Hospital de Caraz

	Nivel	Rango	Periodicidad	Proporción
Válidos	Bajo	51 – 63	24	31,2
	Medio	64 – 76	31	40,3
	Alto	77 – 95	22	28,5
	Total		77	100,0

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

La Tabla 3 muestra que el 40.3 % del personal del Hospital de Caraz percibe su desempeño laboral en un nivel medio, lo que indica un cumplimiento aceptable de funciones. En contraste, el 31.2 % se ubica en un nivel bajo, posiblemente influenciado por factores como insatisfacción, desmotivación, limitaciones de recursos o debilidades en el entorno organizacional. Por otro lado, el 28.5 % del personal se identifica con un nivel alto de desempeño, lo que representa una fortaleza institucional. Este grupo estaría conformado por trabajadores comprometidos, capacitados y alineados con los objetivos organizacionales, cuya participación resulta estratégica para impulsar procesos de mejora continua y actuar como referentes internos. En conjunto, se concluye que el desempeño laboral en la institución se concentra principalmente en un nivel medio, con presencia de extremos que reflejan tanto desafíos como potencialidades.

Tabla N° 4. Valoración de las dimensiones del desempeño laboral del Hospital de Caraz

Niveles	Productividad		Eficiencia		Efectividad	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	23	29.9%	26	33.8%	26	33.8%
Medio	42	54,5%	34	44.2%	30	39.0%
Alto	12	15.6%	17	22,0%	21	27.2%
Total	77	100%	77	100%	77	100%

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

La Tabla 4 muestra que el nivel medio predomina en todas las dimensiones evaluadas del desempeño laboral en el Hospital de Caraz. En cuanto a la productividad, el 54.5 % del personal cumple sus funciones de manera aceptable, sin evidenciar ni altos niveles de excelencia ni deficiencias marcadas. En la dimensión eficiencia, el 44.2 % refleja un uso adecuado de recursos y tiempos, aunque sin alcanzar una optimización plena. Respecto a la efectividad, el 39.0 % se ubica en el nivel medio, lo que sugiere un cumplimiento parcial de los objetivos institucionales, con espacio para mejorar el impacto logrado. En conjunto, estos resultados indican que el desempeño laboral se sostiene sobre una base funcional, con oportunidades concretas para fortalecer cada una de sus dimensiones.

Determinación de las variables

Tabla N° 5. Determinación del clima organizacional del Hospital de Caraz

Factores/variables	Clima Organizacional						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Sexo	Masculino	9	11.7	12	15.6	3	3.9	24	31.2
	Femenino	15	19.5	21	27.3	17	22.1	53	68.8
Edad	De 18 a 25 años	0	0.0	1	1.3	3	3.9	4	5.2
	De 26 a 35 años	3	3.9	7	9.1	4	5.2	14	18.2
	De 36 a 46 años	7	9.1	8	10.4	10	13.0	25	32.5
	Más de 46	14	18.2	17	22.1	3	3.9	34	44.2
Estado civil	Soltero	12	15.6	21	27.3	14	18.2	47	61.0
	Casado	10	13.0	11	14.3	6	7.8	27	35.1
	Viudo	0	0.0	1	1.3	0	0.0	1	1.3
	Divorciado	2	2.6	0	0.0	0	0.0	2	2.6
Grado instrucción	Primaria	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Secundaria	1	1.3	0	0.0	1	1.3	2	2.6
	Superior no universitaria	10	13.0	9	11.7	9	11.7	28	35.4
	Superior universitaria	11	14.3	21	27.3	9	11.7	41	53.2
	Postgrado	2	2.6	3	3.9	1	1.3	6	7.8
TOTAL		24	31.2	33	42.9	20	26	77	100

Fuente: Registro analítico del clima organizacional, Caraz – 2024

Comentario:

La Tabla 5 evidencia que la percepción del clima organizacional en el Hospital de Caraz se concentra mayoritariamente en un nivel medio, según los distintos grupos del personal. En cuanto al sexo, el 27.3 % de las trabajadoras y el 15.6 % de los trabajadores varones ubican el clima organizacional en dicho nivel. Respecto al grupo etario, el 22.1 % de los colaboradores mayores de 46 años lo perciben en nivel medio, mientras que el 18.2 % lo consideran bajo. En relación con el estado civil, el 27.3 % de los trabajadores solteros lo valoran como medio, y el 18.1 % como alto. Finalmente, según el grado de instrucción, el 27.3 % del personal con formación universitaria superior identifica el clima organizacional en nivel medio, y el 14.3 % en nivel bajo. En conjunto, estos resultados permiten concluir que la percepción institucional del clima organizacional se sitúa predominantemente en un nivel medio, con variaciones según características sociodemográficas.

Tabla N° 6. Determinación del Desempeño laboral del Hospital de Caraz

Factores/variables	Desempeño laboral						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Sexo	Masculino	7	9.1	12	15.6	5	6.5	24	31.2
	Femenino	17	22.1	19	24.7	17	22.1	53	68.8
Edad	De 18 a 25 años	0	0.0	1	1.3	3	3.9	4	5.2
	De 26 a 35 años	4	5.2	6	7.8	4	5.2	14	18.2
	De 36 a 46 años	7	9.1	6	7.8	12	15.6	25	32.5
	Más de 46	13	16.9	18	23.4	3	3.9	34	33.2
Estado civil	Soltero	11	14.3	22	28.6	14	18.2	47	61.0
	Casado	11	14.3	8	10.4	8	10.4	27	35.1
	Viudo	0	0.0	1	1.3	0	0.0	1	1.3
	Divorciado	2	2.6	0	0.0	0	0.0	2	2.6
Grado instrucción	Primaria	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Secundaria	1	1.3	0	0.0	1	1.3	2	2.6
	Superior no universitaria.	10	13.0	10	13.0	8	10.4	28	36.4
	Superior Universitaria	11	14.3	17	22.1	13	16.9	41	53.2
	Postgrado	2	2.6	4	5.2	0	0.0	6	7.8
TOTAL		24	31.2	31	40.3	22	28.6	77	100

Fuente: Registro analítico de desempeño laboral, Caraz – 2024

Comentario:

La Tabla 6 evidencia que el desempeño laboral en el Hospital de Caraz es percibido mayoritariamente en un nivel medio por distintos grupos del personal. En cuanto al sexo, el 24.7 % de las trabajadoras y el 15.6 % de los trabajadores varones consideran que su desempeño se encuentra en dicho nivel. Respecto a la edad, el 23.4 % de los trabajadores mayores de 46 años lo ubican en nivel medio, mientras que el 16.9 % lo perciben en nivel bajo. En relación al estado civil, el 28.6 % de los trabajadores solteros identifican un desempeño medio, y el 18.2 % lo consideran alto. Finalmente, según el grado de instrucción, el 22.1 % del personal con formación universitaria superior percibe un nivel medio de desempeño, y el 16.9 % lo ubica en nivel bajo. En conjunto, estos resultados permiten concluir que el desempeño laboral en el establecimiento se caracteriza por una predominancia del nivel medio.

Prueba de Normalidad

Tabla N° 7. Aplicación de la prueba Kolmogorov-Smirnov para verificar la distribución de los datos de Clima Organizacional y Desempeño Laboral – Hospital de Caraz

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Kolgomorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.100	77	0.055
Comunicación	0.093	77	0.097
Liderazgo	0.178	77	0.001
Estructura	0.126	77	0.004
Responsabilidad	0.91	77	0.189
Recompensa	0.089	77	0.200*
Desempeño laboral	0.084	77	0.200*
Productividad	0.103	77	0.041
Eficiencia	0.111	77	0.020
Efectividad	0.073	77	0.200*

* Este valor representa la cota mínima estimada del nivel real de significancia estadística

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

La Tabla 7 expone los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (prueba de bondad de ajuste), aplicada a muestras superiores a 50 ($n > 50$), con el objetivo de verificar la distribución de los datos correspondientes a las variables analizadas. Los valores de significancia obtenidos para clima organizacional (0.055) y desempeño laboral (0.200) superan el umbral del 5 % ($p < 0.05$), lo que permite confirmar que ambas variables presentan una distribución normal.

En relación con las dimensiones del clima organizacional, comunicación, responsabilidad y recompensa cumplen con el criterio de normalidad, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para su análisis. En contraste, las dimensiones liderazgo y estructura no presentan distribución normal, aplicándose en estos casos el coeficiente de Spearman.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, productividad y eficiencia tampoco cumplen con la normalidad, lo que justifica el uso del coeficiente de Spearman. En cambio, la dimensión efectividad sí presenta una distribución normal, por lo que se empleó el coeficiente de Pearson para su respectivo análisis.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

H₀: Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

Tabla N° 8. Influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Caraz.

		Tabla de contingencia Comunicación * Desempeño laboral				Total
		Desempeño laboral				
		Nivel menor	Nivel intermedio	Nivel mayor		
Comunicación	Nivel menor	Conteo	17	7	1	25
		% del total	22,1%	9,1%	1,3%	32,5%
	Nivel intermedio	Conteo	7	21	12	40
		% del total	9,1%	27,3%	15,6%	51,9%
	Nivel mayor	Conteo	0	3	9	12
		% del total	0,0%	3,9%	11,7%	15,6%
Total	Conteo	24	31	22	77	
	% del total	31,2%	40,3%	28,6%	100,0%	

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

La Tabla 8 revela que el 42.9 % del personal del Hospital “San Juan de Dios” – Caraz percibe la comunicación institucional en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral se ubica en niveles medio alto (27.3 %) y alto (15.6 %). Asimismo, aproximadamente una tercera parte de los trabajadores (27.3 %) identifica la comunicación en un nivel medio alto, asociándola con un desempeño laboral de nivel medio. Estos hallazgos sugieren una relación entre la percepción de la calidad comunicacional y el nivel de desempeño, destacando que una comunicación funcional o fortalecida podría estar vinculada a un rendimiento laboral más favorable.

Tabla N° 9. Relación entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Caraz.

Correlaciones

		Nivel de comunicación	Nivel de Desempeño Laboral
Nivel de comunicación	Correlación de Pearson	1	,617**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	77	77
Nivel de Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,617**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	77	77

** . El análisis confirma una correlación significativa al nivel 0.01, considerando ambos extremos de la distribución.

Comentario:

La Tabla 9 reporta un coeficiente de correlación de Pearson de 0.617, lo que representa una relación positiva moderada entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, conforme a los criterios interpretativos establecidos en la Tabla 10. Este valor presenta un nivel de significancia inferior al 5 % ($p < 0.05$), lo que confirma la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se puede afirmar que la comunicación incide directamente en el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz, validándose la hipótesis formulada en el estudio.

Tabla N° 10. Interpretación del coeficiente de correlación Spearman

Valor de rho	Significado
-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: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz

H₀: Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

Tabla N° 11. Influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal del Hospital Caraz.

		Tabla de contingencia Liderazgo * Desempeño laboral				
		Desempeño laboral			Total	
Liderazgo		Nivel menor	Nivel intermedio	Nivel mayor		
		Liderazgo	Nivel menor	Conteo	17	6
% del total	22,1%			7,8%	0,0%	29,9%
Nivel intermedio	Conteo		7	18	12	37
	% del total		9,1%	23,4%	15,6%	48,1%
Nivel mayor	Conteo		0	7	10	17
	% del total		0,0%	9,1%	13,0%	22,1%
Total	Conteo	24	31	22	77	
	% del total	31,2%	40,3%	28,6%	100,0%	

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

La Tabla 11 muestra que el 39.0 % de trabajadores del Hospital de Caraz percibe el liderazgo institucional en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral se ubica mayoritariamente en niveles medio alto (23.4 %) y alto (15.6 %). Asimismo, el 22.1 % de los trabajadores considera que el liderazgo ejercido en la institución es de nivel bajo, y simultáneamente percibe su desempeño laboral en un nivel medio. Estos resultados sugieren que, aunque existe una percepción moderada del liderazgo, el desempeño laboral tiende a mantenerse en niveles aceptables, lo que podría indicar la presencia de factores individuales o grupales que compensan las debilidades en el estilo de liderazgo institucional.

Tabla N° 12. Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.

Correlaciones				
			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** . El análisis confirma una correlación significativa al nivel 0.01, considerando ambos extremos de la distribución

Comentario:

La Tabla 12 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.636, lo que indica una relación positiva moderada entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral, conforme a la interpretación establecida en la Tabla 10. Este resultado presenta un nivel de significancia inferior al 5 % ($p < 0.05$), lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo influye de manera directa en el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz, quedando validada la hipótesis planteada en el estudio.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

H₀: Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

Tabla N° 13. - Relación funcional entre la dimensión estructura y el desempeño laboral en el Hospital de Caraz.

		Desempeño laboral			Total	
		Nivel menor	Nivel intermedio	Nivel mayor		
Estructura	Nivel menor	Conteo	18	6	0	24
		% del total	23,4%	7,8%	0,0%	31,2%
	Nivel intermedio	Conteo	6	22	11	39
		% del total	7,8%	28,6%	14,3%	50,6%
	Nivel mayor	Conteo	0	3	11	14
		% del total	0,0%	3,9%	14,3%	18,2%
Total	Conteo	24	31	22	77	
	% del total	31,2%	40,3%	28,6%	100,0%	

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

Según los datos presentados en la Tabla 13, el 23.4 % del personal del Hospital de Caraz considera que la estructura organizacional se encuentra en un nivel bajo; sin embargo, su desempeño laboral se ubica en rangos medio alto (28.6 %) y alto (14.3 %). Por otro lado, el 28.6 % de los trabajadores percibe una estructura institucional de nivel medio, asociada a un desempeño laboral igualmente medio. Estos hallazgos evidencian que, pese a la percepción de ciertas debilidades estructurales, el desempeño laboral tiende a mantenerse en niveles aceptables, lo que sugiere la existencia de competencias individuales o dinámicas internas que podrían estar compensando las limitaciones organizativas

Tabla N° 14. - Relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.

Correlaciones			Estructura	Desempeño laboral
Estructura	Coeficiente de correlación		1,000	,703**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		77	77
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación		,703**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		77	77

** . El análisis confirma una correlación significativa al nivel 0.01, considerando ambos extremos de la distribución

Comentario:

La Tabla 14 presenta un coeficiente de correlación de Spearman de 0.703, lo que evidencia una relación positiva alta entre la dimensión estructura y la variable desempeño laboral, conforme a los criterios interpretativos establecidos en la Tabla 10. Este resultado muestra un nivel de significancia inferior al 5 % ($p < 0.05$), lo que confirma la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se concluye que la estructura organizacional incide directamente en el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz, validándose la hipótesis planteada en el estudio.

Prueba de hipótesis específica 4

H₁: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

H₀: Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

Tabla N° 15. Relación funcional entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral en el Hospital de Caraz.

Tabla de contingencia Responsabilidad * Desempeño laboral						
			Desempeño laboral			Total
			Nivel menor	Nivel intermedio	Nivel mayor	
Responsabilidad	Nivel menor	Conteo	20	5	0	25
		% del total	26,0%	6,5%	0,0%	32,5%
	Nivel intermedio	Conteo	4	21	5	30
		% del total	5,2%	27,3%	6,5%	39,0%
	Nivel mayor	Conteo	0	5	17	22
		% del total	0,0%	6,5%	22,1%	28,6%
Total	Conteo	24	31	22	77	
	% del total	31,2%	40,3%	28,6%	100,0%	

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

La Tabla 15 indica que el 27.3 % del personal del Hospital de Caraz percibe la dimensión responsabilidad en un nivel medio, y a la vez considera que su desempeño laboral se encuentra en ese mismo rango. Por otro lado, el 26.0 % de los trabajadores identifica la responsabilidad institucional en un nivel bajo. Estos resultados reflejan una percepción moderada respecto a la asignación y cumplimiento de funciones, pero también evidencian debilidades que podrían estar incidiendo en el rendimiento laboral. La relación observada entre ambas variables subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos de delegación, supervisión y reconocimiento de responsabilidades, con el fin de optimizar el desempeño del personal.

Tabla N° 16. Relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.

		Nivel de responsabilidad	Nivel de Desempeño Laboral
Nivel de responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	77	77
Nivel de Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	77	77

** . El análisis confirma una correlación significativa al nivel 0.01, considerando ambos extremos de la distribución

Comentario:

La Tabla 16 reporta un coeficiente de correlación de Pearson de 0.796, lo que representa una relación positiva alta entre la dimensión responsabilidad y la variable desempeño laboral, según los criterios interpretativos establecidos en la Tabla 10. Este valor presenta un nivel de significancia inferior al 5 % ($p < 0.05$), lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se concluye que la responsabilidad institucional incide directamente en el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz, quedando validada la hipótesis formulada en el estudio.

Prueba de hipótesis específica 5

H₁: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

H₀: Se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz.

Tabla N° 17. Correlación entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.

		Desempeño laboral			Total	
		Nivel menor	Nivel intermedio	Nivel mayor		
Recompensa	Nivel menor	Conteo	14	11	0	25
		% del total	18,2%	14,3%	0,0%	32,5%
	Nivel intermedio	Conteo	10	18	7	35
		% del total	13,0%	23,4%	9,1%	45,5%
	Nivel mayor	Conteo	0	2	15	17
		% del total	0,0%	2,6%	19,5%	22,1%
Total	Conteo	24	31	22	77	
	% del total	31,2%	40,3%	28,6%	100,0%	

Fuente: Base de datos procesada en el marco de la presente investigación, Caraz 2024

Comentario:

La Tabla 17 indica que el 23.4% del personal del Hospital de Caraz percibe la dimensión recompensa en un nivel medio, y a la vez considera que su desempeño laboral también se sitúa en ese mismo rango. Asimismo, el 18.2% de los trabajadores identifica la recompensa institucional en un nivel bajo, manteniendo una percepción de desempeño laboral medio. Estos resultados sugieren que, si bien las recompensas son valoradas como aceptables o con ciertas limitaciones, el desempeño laboral se mantiene en niveles funcionales. Esto podría reflejar la influencia de factores complementarios como el compromiso individual, la responsabilidad profesional o la motivación intrínseca que contribuyen a sostener la productividad, incluso en contextos con restricciones en el sistema de incentivos.

Tabla N° 18. Relación entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.

Correlaciones			
		Nivel de recompensa	Nivel de Desempeño Laboral
Correlación de Pearson		1	,662**
Nivel de recompensa	Sig. (bilateral)		,000
	N	77	77
Correlación de Pearson		,662**	1
Nivel de Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	77	77

** . El análisis confirma una correlación significativa al nivel 0.01, considerando ambos extremos de la distribución

Comentario:

La Tabla 18 reporta un coeficiente de correlación de Spearman de 0.662, lo que representa una relación positiva moderada entre la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral, conforme a los criterios interpretativos establecidos en la Tabla 10. Este resultado presenta un nivel de significancia inferior al 5 % ($p < 0.05$), lo que confirma la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se concluye que el sistema de recompensas incide directamente en el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz, quedando validada la hipótesis formulada en el estudio.

Prueba de hipótesis general

H₁: Se determino que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz 2024.

H₀: Se determino que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz 2024.

Tabla N° 19. Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz.

			Desempeño laboral			Total
			Nivel menor	Nivel intermedio	Nivel mayor	
Clima Organizacional	Nivel menor	Conteo	20	4	0	24
		% del total	26,0%	5,2%	0,0%	31,2%
	Nivel intermedio	Conteo	4	25	4	33
		% del total	5,2%	32,5%	5,2%	42,9%
	Nivel mayor	Conteo	0	2	18	20
		% del total	0,0%	2,6%	23,4%	26,0%
Total	Conteo	24	31	22	77	
	% del total	31,2%	40,3%	28,6%	100,0%	

Fuente: Registro analítico del clima organizacional y desempeño laboral, Caraz – 2024

Comentario:

La Tabla 19 evidencia que el 32.5 % del personal del Hospital de Caraz percibe el clima organizacional en un nivel medio, y a la vez considera que su desempeño laboral se sitúa en ese mismo rango. Por otro lado, el 26.0 % de los trabajadores identifica el clima organizacional como desfavorable, ubicándolo en un nivel bajo. Estos resultados reflejan que, si bien una proporción significativa del personal reconoce condiciones laborales funcionales, también persiste un grupo considerable que percibe deficiencias en el entorno organizacional, lo cual podría incidir negativamente en el rendimiento y el bienestar institucional.

Tabla N° 20. Correlación estadística entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz

Correlaciones

		Nivel del Clima Organizacional	Nivel de Desempeño Laboral
Nivel del Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	77	77
Nivel de Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	77	77

** . El análisis confirma una correlación significativa al nivel 0.01, considerando ambos extremos de la distribución.

Comentario:

La Tabla 20 presenta un coeficiente de correlación de Spearman de 0.845, lo que indica una relación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral, conforme a los criterios interpretativos establecidos en la Tabla 10. Este resultado muestra un nivel de significancia inferior al 5 % ($p < 0.05$), lo que confirma la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se concluye que el clima organizacional incide de manera directa y sustancial en el desempeño laboral del personal del Hospital de Caraz, quedando validada la hipótesis planteada en el estudio.

Análisis y Discusión

Objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.

En la Tabla 20 se observa un coeficiente de correlación de Spearman de 0.844, lo que representa una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Este resultado presenta un nivel de significancia estadística menor al 5% ($p < 0.05$), lo que confirma que existe una asociación significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se puede afirmar que un clima organizacional adecuado contribuye directamente al mejoramiento del desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz. Este hallazgo respalda la hipótesis planteada en la presente investigación.

Además, estos resultados coinciden con los obtenidos por Arévalo (2021), quien identificó una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, particularmente en lo relacionado con la selección de personal. Asimismo, Urpeque (2020) reportó hallazgos similares en un estudio realizado con personal directivo de un hospital en Chiclayo, donde el 71.4% de los encuestados consideró el clima organizacional como favorable. En conjunto, estas evidencias respaldan la idea de que el clima organizacional influye en las percepciones, actitudes y comportamientos del personal, impactando de manera positiva en su desempeño laboral.

Objetivo específico 1: Analizar el nivel de la variable clima organizacional en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz -.

Según los resultados presentados en la Tabla 1, el clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” se ubica mayoritariamente en un nivel medio, con un 42.9% de respuestas que así lo indican. Este nivel se refleja también en las dimensiones evaluadas: comunicación (51.9%), liderazgo (48.1%), estructura (50.6%), responsabilidad (39.0%) y recompensa (45.5%), lo que indica que, en términos generales, los trabajadores consideran que el ambiente laboral presenta condiciones aceptables y positivas en dichos aspectos.

Estos resultados se asemejan a los hallazgos de Silvano (2024), quien en su investigación sobre clima organizacional y productividad en la empresa F&C HNS S.A.C, encontró una relación directa y de intensidad moderada entre ambas variables. Particularmente, destacó que dimensiones como estructura organizacional, relaciones interpersonales, sistema de recompensas, gestión de riesgos y resolución de conflictos influyen significativamente en la productividad, siendo el clima organizacional evaluado también como de nivel medio.

En línea con esto, Apaza (2022) sostiene que un clima organizacional adecuado representa un factor clave para el buen funcionamiento de instituciones que buscan eficiencia en sus procesos y servicios, ya que fomenta el desarrollo de habilidades orientadas al logro de objetivos organizacionales.

La experiencia en entornos organizacionales indica que un ambiente laboral saludable promueve beneficios sustanciales para las instituciones, favoreciendo tanto la satisfacción personal como profesional de los trabajadores.

Por otro lado, de acuerdo con los datos mostrados en la Tabla 5, se observa que el 42.9% de los trabajadores perciben un clima organizacional de nivel medio. Esta percepción varía según el nivel educativo: quienes tienen estudios superiores universitarios representan el 53.2%, los de formación técnica el 35.4%, y los de nivel secundario apenas el 2.6%. Este patrón sugiere que los trabajadores con mayor grado de instrucción tienden a tener expectativas más elevadas respecto al entorno laboral, lo cual podría incidir en su nivel de satisfacción. En este sentido, Trejo (2022) señala que la educación influye en la percepción del ambiente organizacional, ya que genera necesidades diferenciadas que afectan directamente el nivel de satisfacción laboral.

De esta manera, se confirma que a mayor formación académica, los colaboradores tienden a ser más exigentes con las condiciones del entorno laboral, lo que representa un desafío para el diseño de estrategias de mejora del clima organizacional.

Objetivo específico 2: Especificar el nivel de la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz - 2024.

Según los datos mostrados en la Tabla 3, el 40.3% de los trabajadores considera

que su desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, lo que indica que, en general, los colaboradores cumplen de manera aceptable con sus funciones y responsabilidades. Este resultado se encuentra respaldado por las puntuaciones obtenidas en las dimensiones de productividad (54.5%), eficiencia (44.2%) y efectividad (39.0%), reflejando un desempeño funcional, aunque con margen de mejora.

Estos resultados guardan coherencia con lo reportado por Comina (2023), quien identificó que un 41% de los empleados evaluados manifestaban un nivel medio de insatisfacción laboral. De igual manera, Gómez (2024) señaló que el 63% de los trabajadores presentaban un grado moderado de satisfacción, mientras que Arancibia (2023) evidenció que el 81.7% de los encuestados se ubicaban en un nivel intermedio en cuanto a satisfacción laboral.

Estos hallazgos permiten inferir que, si bien los trabajadores no manifiestan un nivel crítico de insatisfacción, tampoco alcanzan un estado de satisfacción plena en sus actividades laborales. Esto sugiere la presencia de factores institucionales o de gestión que podrían ser optimizados para fortalecer el compromiso y la calidad del desempeño laboral dentro del hospital.

Objetivo específico 3: Demostrar la relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz.

La información presentada en la Tabla 9 muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.617, lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión de comunicación y la variable desempeño laboral. Además, el nivel de significancia obtenido es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que evidencia una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Con base en estos resultados, se puede afirmar que una comunicación organizacional adecuada contribuye positivamente al desempeño laboral de los trabajadores del Hospital "San Juan de Dios" – Caraz. Es decir, a mayor efectividad en los procesos de comunicación interna, mayor será la capacidad de los colaboradores para cumplir eficientemente sus funciones.

Estos hallazgos se alinean con el estudio realizado por Arévalo (2023), quien en su investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral en el contexto del COVID-19, subrayó la importancia de fortalecer el trabajo colaborativo entre el personal asistencial, así como de mejorar los niveles de comunicación, especialmente en aquellos entornos donde predominan estilos de comunicación media (47.1%) o baja (17.6%). El autor destaca la necesidad de promover una comunicación más horizontal, donde todos los trabajadores se sientan libres de expresar sus opiniones y preocupaciones respecto a sus funciones, sin temor a represalias.

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz – 2024

De acuerdo con los resultados de la Tabla 12, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.636, lo cual indica una correlación positiva moderada entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral. El nivel de significancia estadística es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables.

Este hallazgo permite concluir que el liderazgo ejercido dentro de la institución influye positivamente en el desempeño de los trabajadores, es decir, una gestión basada en una dirección clara toma de decisiones efectiva y orientación al equipo, contribuye a mejorar el cumplimiento de funciones y la productividad laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz.

No obstante, esta situación contrasta con lo reportado por Ramírez (2024), quien en un estudio realizado en un hospital de Barranca identificó que aproximadamente el 25.2% de los trabajadores percibían un bajo nivel de liderazgo dentro de su institución, lo que podría estar afectando negativamente su desempeño.

Por otro lado, Díaz (2020) encontró resultados opuestos en su investigación aplicada a odontólogos de la Red Chiclayo, donde el 62% manifestó sentirse líderes en sus respectivas áreas, especialmente en lo relacionado con la toma de decisiones y la capacidad de dirección dentro de su entorno laboral.

Estos datos evidencian que la percepción del liderazgo puede variar significativamente entre instituciones, pero cuando se ejerce de manera adecuada,

representa un factor clave para potenciar el desempeño organizacional.

Objetivo específico 5: Verificar la relación entre la dimensión estructura y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz.

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 13, se identifica que el 23.4% de los trabajadores del Hospital "San Juan de Dios" – Caraz perciben que la dimensión de estructura organizacional se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 28.6% considera que su desempeño laboral es de nivel medio. Esta combinación sugiere posibles limitaciones en la organización formal del hospital, que podrían estar influyendo en la manera en que los colaboradores desarrollan sus funciones.

En comparación, el estudio realizado por Gómez (2024) reveló que el 68.9% de los trabajadores evaluaron la estructura organizativa como adecuada, lo que implica que los procedimientos, jerarquías y sistemas internos eran percibidos como funcionales. Sin embargo, solo un 22.2% expresó una percepción muy favorable, lo que indica que, a pesar de la valoración positiva general, existen áreas susceptibles de mejora, especialmente en aspectos como la claridad de funciones o la eficiencia en la toma de decisiones. Además, un pequeño grupo (8.9%) manifestó una opinión negativa, lo cual evidencia cierta heterogeneidad en las percepciones del entorno organizacional.

Por su parte, Silvano (2024) encontró que un 28.13% de los trabajadores consideraba que la dimensión estructura se encontraba en un nivel medio, lo que refleja una percepción neutral respecto a la organización interna, posiblemente influenciada por limitaciones en la comunicación estructural, los flujos de trabajo o los procesos jerárquicos.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que la percepción de la estructura organizacional puede tener un impacto directo en el desempeño laboral, dado que una estructura poco clara o poco eficiente podría dificultar la planificación, coordinación y ejecución de las actividades diarias de los trabajadores.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz.

Tal como se muestra en la Tabla 16, el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Pearson arrojó un valor de 0.796, lo que indica una correlación positiva alta entre la dimensión de responsabilidad y el desempeño laboral. Este resultado presenta un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que confirma una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Además, se observa que el 27.3% de los trabajadores perciben tanto la responsabilidad como el desempeño laboral en un nivel medio, lo que sugiere que un grupo importante de empleados cumple sus funciones de manera aceptable, aunque con posibilidad de fortalecer su compromiso y sentido de pertenencia en relación con sus tareas.

En este contexto, el estudio realizado por Chanduvi (2020) respalda estos hallazgos. Su investigación evidenció que el 56.5% de los encuestados consideraba que la dimensión responsabilidad se encontraba en un nivel medio, lo cual se relacionaba con un desempeño laboral calificado como regular. El autor destaca que la responsabilidad no debe limitarse al cumplimiento mecánico de funciones, sino que debe implicar una interiorización de los valores organizacionales y una actitud proactiva frente a las tareas asignadas, factores que inciden directamente en el rendimiento laboral.

Estos resultados permiten concluir que la responsabilidad, entendida como un compromiso consciente con las funciones laborales, constituye un factor determinante para mejorar el desempeño de los trabajadores dentro del hospital.

Objetivo específico 7: Comprobar la relación entre la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz - 2024.

Según lo presentado en la **Tabla 18**, el análisis mediante el **coeficiente de correlación de Spearman** arroja un valor de **0.662**, lo cual indica una **correlación positiva moderada** entre la dimensión **recompensa** y el **desempeño laboral**. El resultado posee un **nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$)**, lo que confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Asimismo, se observa que **el 23.4% de los trabajadores** considera que tanto

la **recompensa** como su **desempeño laboral** se encuentran en un **nivel medio**, lo que podría evidenciar una percepción neutral sobre el reconocimiento que reciben por su trabajo y su implicancia en la ejecución de sus tareas.

En concordancia, Chanduvi (2020) encontró que el 50% de los trabajadores evaluó la dimensión recompensa en un nivel medio, lo que sugiere una percepción moderada del sistema de incentivos y reconocimientos dentro de la institución. Según el autor, la recompensa puede entenderse como una forma de retroalimentación, retribución o reconocimiento que refuerza el comportamiento laboral deseado.

Por otro lado, el estudio de Castro (2021) arrojó una perspectiva diferente, al evidenciar que el 87.9% de los trabajadores percibían deficiencias en el sistema de recompensas, lo cual indicaba una falta de reconocimiento adecuado por parte de la organización. Además, en ese caso, el análisis estadístico mostró ausencia de una asociación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral, lo que resalta que la efectividad de esta variable puede variar según el contexto institucional.

Estos resultados sugieren que, aunque la recompensa puede ser un factor motivador importante, su impacto en el desempeño laboral depende en gran medida de cómo es percibida por los trabajadores y cómo se implementan los mecanismos de reconocimiento en cada organización.

Conclusiones

En relación con el clima organizacional, los resultados del estudio revelan que el 42.9% de los trabajadores lo perciben en un nivel medio, lo que refleja un entorno laboral funcional, aunque aún distante de condiciones óptimas. Esta valoración sugiere que, si bien existen factores que permiten el desarrollo adecuado de las labores, también hay dimensiones que requieren fortalecimiento y mejora continua.

Por otro lado, un 31.2% de los colaboradores manifiestan una percepción negativa del clima organizacional, ubicándolo en un nivel bajo. Esta situación representa un posible riesgo para la productividad, el bienestar emocional y la retención del personal, al generar ambientes de trabajo menos favorables.

En contraste, solo el 26% de los trabajadores reportan una percepción alta del clima organizacional, lo cual se asocia a contextos donde predominan relaciones laborales saludables, liderazgo efectivo, comunicación clara y un marcado sentido de pertenencia institucional.

En síntesis, los hallazgos permiten concluir que el clima organizacional del Hospital “San Juan de Dios” – Caraz se encuentra predominantemente en un nivel medio, con presencia de fortalezas que pueden potenciarse y debilidades que deben abordarse de forma estratégica para mejorar el entorno laboral y su impacto en el desempeño del personal.

En cuanto al desempeño laboral, los resultados evidencian que el 40.3% de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” – Caraz lo perciben en un nivel medio, lo cual indica que la mayoría cumple con sus responsabilidades de manera aceptable, aunque sin alcanzar niveles de excelencia. Esta percepción sugiere que, si bien existen condiciones operativas adecuadas, persisten áreas críticas que requieren intervención, particularmente en aspectos como la motivación, los recursos disponibles y la eficiencia en la gestión.

Por otro lado, un 31.2% del personal manifiesta un nivel bajo de desempeño, lo cual podría estar asociado a factores como insatisfacción laboral, escasa motivación, deficiencias en los recursos institucionales o debilidades en el entorno organizacional. Esta proporción representa un foco de atención prioritario, ya que podría impactar

negativamente en la calidad del servicio y en los objetivos institucionales.

En contraste, el 28.5% de los trabajadores se ubica en un nivel alto de desempeño, lo que constituye una fortaleza interna significativa. Es probable que este grupo esté conformado por personal altamente comprometido, con competencias técnicas adecuadas y alineado con los objetivos estratégicos de la institución. Estos colaboradores pueden desempeñar un rol clave como agentes de cambio y referencia para promover una cultura de mejora continua.

En conjunto, se concluye que el desempeño laboral en el hospital se encuentra mayoritariamente en un nivel medio, coexistiendo con debilidades que requieren atención estratégica y fortalezas que deben ser potenciadas para alcanzar un mejor rendimiento institucional.

Se evidenció una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.617 y un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$). Este resultado permite afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

En este sentido, se confirma la hipótesis planteada, según la cual la comunicación influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” – Caraz. Esto implica que la efectividad de los canales comunicacionales, la claridad en la transmisión de mensajes y una retroalimentación adecuada son factores determinantes que inciden en el rendimiento del personal y en la eficiencia organizacional.

Se identificó una correlación positiva moderada entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de Rho Spearman de 0.636 y un nivel de significancia inferior al 5% ($p < 0.05$). Este resultado permite concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se confirma la hipótesis planteada, que sostiene que el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz. Este hallazgo sugiere que el estilo de liderazgo ejercido —ya sea de tipo directivo, participativo o transformacional— incide directamente en la motivación del personal, así como en su eficiencia, compromiso y calidad del trabajo desempeñado.

Se evidenció una correlación positiva alta entre la dimensión estructura

organizacional y el desempeño laboral, según lo indica el coeficiente de Rho Spearman = 0.703, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$). Este resultado confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Por tanto, se valida la hipótesis de investigación, la cual plantea que la estructura organizacional influye en el desempeño laboral del personal del Hospital “San Juan de Dios” – Caraz. Este hallazgo sugiere que factores como la claridad en la asignación de roles, la definición precisa de funciones, el establecimiento de procedimientos, y una adecuada articulación jerárquica inciden directamente en la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado por los colaboradores.

Se identificó una correlación positiva alta entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral, reflejada en un coeficiente de correlación de Pearson de 0.796 y un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$). Este resultado permite afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se confirma la hipótesis del estudio, que plantea que la responsabilidad influye en el desempeño laboral del personal del Hospital “San Juan de Dios” – Caraz. Este hallazgo indica que aspectos como el compromiso con las funciones asignadas, la apropiación de las tareas y la interiorización de los valores institucionales tienen un impacto directo en la eficiencia, productividad y calidad del trabajo desempeñado por los colaboradores.

Se evidenció una correlación positiva moderada entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho Spearman de 0.662 y un nivel de significancia inferior al 5% ($p < 0.05$). Este resultado confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se valida la hipótesis del estudio, que sostiene que la recompensa influye en el desempeño laboral del personal del Hospital “San Juan de Dios” – Caraz. Este hallazgo sugiere que el reconocimiento institucional —ya sea en forma económica, simbólica o profesional— ejerce una influencia directa en la motivación, el compromiso y la calidad del trabajo desarrollado por los trabajadores.

Recomendaciones

Diseñar e implementar procedimientos de mejora del ambiente laboral, que contemple: diagnóstico participativo de los factores que generan malestar o satisfacción laboral. actividades de integración que fortalezcan el sentido de pertenencia y la cohesión del equipo. programas de bienestar emocional, prevención del estrés y promoción de la salud mental, revisión de prácticas de liderazgo, comunicación y reconocimiento institucional y evaluaciones periódicas del clima organizacional con retroalimentación activa y planes de acción.

Estas medidas permitirán consolidar un entorno laboral más saludable, motivador y alineado con los objetivos estratégicos del Hospital.

Diseñar e implementar un programa de fortalecimiento del desempeño laboral, que incluya: realizar evaluaciones periódicas con retroalimentación constructiva y metas claras, elaboración de planes de capacitación técnica y desarrollo profesional, reconocimiento de buenas prácticas y desempeño destacado, identificar factores que limitan el rendimiento (recursos, clima, liderazgo) y acciones correctivas y promoción de referentes internos como agentes de mejora y motivación.

Estas acciones permitirán elevar el nivel de desempeño laboral, reducir brechas internas y consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia

Fortalecer la dimensión comunicación mediante un plan estratégico de mejora comunicacional, con: capacitaciones en comunicación asertiva y escucha activa para todo el personal, revisión y optimización de los canales formales e informales de comunicación interna, Implementación de mecanismos de retroalimentación continua (reuniones, encuestas, buzones de sugerencias), promoción de un entorno cultural institucional basado en la transparencia, el respeto y participación.

Estas acciones permitirán consolidar un entorno comunicativo más efectivo, lo que se traducirá en mejoras sostenidas del desempeño laboral y del clima organizacional.

Fortificar la dimensión liderazgo mediante un programa de desarrollo de competencias directivas, mediante: capacitaciones en liderazgo transformacional, comunicación efectiva y gestión participativa, evaluaciones periódicas del estilo de liderazgo y su impacto en el equipo, promoción de líderes internos como referentes

positivos en sus áreas, espacios de diálogo entre líderes y equipos para fomentar la confianza y la alineación institucional.

Estas acciones permitirán consolidar un liderazgo más sólido, capaz de movilizar al personal hacia metas comunes y mejorar el desempeño laboral de manera sostenida

Optimizar la dimensión estructura mediante un proceso de revisión y optimización organizativa, mediante la actualización del organigrama institucional y definición precisa de funciones, revisión de procedimientos internos para mejorar la fluidez operativa, con la implementación de manuales de funciones accesibles y comprensibles y brindar promoción de espacios de coordinación Inter área para fortalecer la articulación institucional.

Estas acciones permitirán consolidar una estructura organizacional más clara, funcional y alineada con los objetivos estratégicos del hospital, impactando positivamente en la eficiencia en el trabajo.

Potenciar la dimensión responsabilidad mediante programa de cultura organizacional orientado al compromiso, con: talleres sobre ética profesional, apropiación de funciones y sentido de misión institucional, el reconocimiento público de trabajadores que demuestran responsabilidad destacada, mediante la clarificación de roles y expectativas mediante manuales de funciones y sesiones de inducción, y promoción de una cultura organizacional basada en el cumplimiento, la proactividad y la corresponsabilidad.

Estas acciones permitirán elevar el nivel de responsabilidad percibida, mejorar el desempeño laboral y fortalecer la identidad institucional.

Impulsar la dimensión recompensa mediante un sistema de reconocimiento integral, que contemple: incentivos simbólicos (certificados, menciones honoríficas, agradecimientos públicos), beneficios no económicos (días libres, acceso a capacitaciones, oportunidades de desarrollo), tomar criterios claros y transparentes para la asignación de recompensas, mediante espacios de retroalimentación positiva y valoración del esfuerzo individual y colectivo.

Estas acciones permitirán mejorar la percepción de recompensa, elevar la motivación del personal y consolidar un desempeño laboral más sólido y sostenido

Referencias bibliográficas

- Aguedelo, R.D., Peña, P.A., Hoyos, C., y Jiménez, M.A. 2020. Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales (Colombia). *Arch Med (Manizales)*, 20(2), 397-409.
- Apaza, B.F. 2021 Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79679>.
- Arancibia, K. 2023. Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13007>.
- Arevalo, J.A.2022. «Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Salud en Contexto Covid-19. Lima 2021». <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/21685>.
- Asencio, R.D. 2023. «Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de la Dirección de Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, 2023». *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/155666>.
- Castro, G.Y. 2022 Clima organizacional y desempeño laboral en el área central de esterilización en un hospital de Chiclayo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96556>.
- Comina, G. 2023. Clima organizacional y satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5662>
- Cortegana, G.A. 2022. «Clima organizacional en el desempeño laboral del personal en un establecimiento de salud, Cajamarca 2022».
- Chanduvi, S.M. 2020 Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40072>
- De La Cruz, L.B. 2023. «Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en una institución de salud, Chimbote 2023».
- Díaz, M.A. 2020. «Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo- Salud Bucal en Febrero». *Repositorio*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51906>.

- Fajardo, G. M., Almache, V. J., & Olaya, H. K. 2020. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153–164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>.
- Gomez, Y.E. (2024) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el proyecto especial Chira Piura, 2024 <https://hdl.handle.net/20.500.12976/26991>
- Guerra, B.2022. «Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021». *Repositorio Institucional* -UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83081>.
- Mejia, K.R. y Polo, H.M. 2023. «Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022». *Repositorio Institucional* - UNS. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/4304>.
- Ramírez, J.S. (2023) Clima organizacional y desempeño laboral del personal en el Hospital de Barranca Cajatambo, 2024 <https://hdl.handle.net/20.500.12976/27000>
- Reyes, G.M. 2021. «Clima organizacional y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Alta Complejidad, La Libertad: 2021». <https://dspace.unitru.edu.pe/items/97574272-3023-4a8c-a4fa-200737f670e4>.
- Sotelo, N. 2023. «Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un centro de salud de Chincheros, Apurímac, 2022». *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132804>.
- Silvano, L.H. 2024. Clima organizacional y productividad laboral en la empresa F&C Hns S.A.C., Huaraz, 2024 <https://hdl.handle.net/20.500.12976/26940>
- Suarez, R.J. 2021. «Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de un Hospital Covid, Lima 2021». *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72971>.
- Toala, J., García, M., & Leal, R. (2017). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. TIA S.A.
- Trejo, M. (2022) 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 -
202<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/550bf03a-0184-48cf-9078-ab47e38444af>

Urpeque, M.L.C. 2020. «Clima organizacional y desempeño laboral en la dirección del hospital regional docente Las Mercedes – Chiclayo». *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50703>.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable Clima Organizacional en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz						
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	Conjunto de características relativamente permanentes del ambiente interno de una organización, percibidas por sus miembros, que influyen en su comportamiento. Stephen P. Robbins (2004)	El clima organizacional puede medirse a través de dimensiones como el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y la estructura organizacional, utilizando encuestas o cuestionarios aplicados al personal para identificar sus percepciones sobre estos factores. Chiavenato (2009)	Comunicación	Información recibida	1	Ordinal
				Medios adecuados	2	Ordinal
				Ayuda del conocimiento	3	Ordinal
				Claridad de trabajo.	4	Ordinal
			Liderazgo	Dirección	5	Ordinal
				Toma de decisiones	6	Ordinal
				Resolución de problema	7	Ordinal
				Búsqueda de información	8	Ordinal
			Estructura	Libertad de expresión.	9	Ordinal
				Trato justo	10	Ordinal
				Valores colectivos	11	Ordinal
				Optima	12	Ordinal
			Responsabilidad	Orientado al logro	13	Ordinal

			Conocimiento de objetivos	14	Ordinal
			Liderazgo participativo	15	Ordinal
			Desempeño	16	Ordinal
			Relaciones interpersonales	17, 18	Ordinal
			Trabajo corporativo	19	Ordinal
		Recompensa	Logro profesional	20	Ordinal
			Estabilidad	21	Ordinal
			Capacitación	22	Ordinal
			Ascenso	23	Ordinal

Matriz de operacionalización de la variable **Desempeño Laboral** en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el conjunto de comportamientos que las personas muestran en el lugar de trabajo y que son relevantes para alcanzar los objetivos organizacionales." — Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993)	El desempeño laboral puede ser medido a través de indicadores como la productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de metas, puntualidad, y comportamiento organizacional, evaluados mediante instrumentos como escalas de calificación, evaluaciones de supervisores o autoevaluaciones." — Chiavenato (2009)	Productividad	Manejo laboral	24	Ordinal
				Distribución de trabajo	25	Ordinal
				Materiales y equipos	26	Ordinal
				Desempeño laboral	27	Ordinal
				Estrategias de metas	28	Ordinal
			Eficiencia	Cumplimiento de metas	29	Ordinal
				Evaluación periódica.	30	Ordinal
				Cumplimiento eficaz	31	Ordinal
				Orden y recursos implementados	32	Ordinal
			Efectividad	Calidad de trabajo	33	Ordinal
				Alcanzar metas	34,35,36	Ordinal
				Producción	37,38,39	Ordinal
				Cumplimiento de normas	40,41	Ordinal
Valor agregado	42,43	Ordinal				

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia				
Problema	Variable	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” de Caraz 2024?	Clima Organizacional	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024</p>	<p>H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.</p> <p>H₁: Si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz – 2024.</p>	<p>TIPO: No experimental</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>POBLACION: 126 personas</p> <p>MUESTRA: 77 personas</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
	Desempeño Laboral	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de la variable clima organizacional en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz - 2024. • Especificar el nivel de la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz - 2024. • Demostrar la relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz - 2024. • Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz - 2024. • Verificar la relación entre la dimensión estructura y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz - 2024. • Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz - 2024. • Comprobar la relación entre la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz - 2024 		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)

CUESTIONARIO

PARTE I

En este primer apartado, recolectaremos datos generales que nos permitan segmentar y agruparlo con otras personas de similares características a la de usted para de esta forma tener datos más precisos, agradeceríamos que por favor indique con una (X) en el recuadro la respuesta que usted crea conveniente y se ajuste más a la realidad.

1. Sexo:

Masculino:

Femenino:

2. Edad:

18 – 25:

26 – 35:

36 – 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:

PARTE II

Cuestionario para medir Clima Organizacional y Desempeño laboral en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz - 2024.

Estimado cliente, agradecería responda el cuestionario de la manera más objetiva posible. Asu vez le mencionamos que los datos que usted ingrese se realizarán de manera anónima por ello deberá leer atentamente y responder con una (X) en donde crea conveniente.

Escala de valoración

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

CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
1	¿Considera usted que la información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente?	1	2	3	4	5
2	¿Cuenta usted con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas vinculadas para ejecutar sus trabajos?	1	2	3	4	5
3	¿Cree usted que su conocimiento le proporciona ayuda en la comunicación dentro de la organización?	1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: LIDERAZGO						
5	¿La orientación de las actividades que brinda el Jefe es coherente?	1	2	3	4	5
6	¿la iniciativa que toma el Jefe de emprender algo nuevo para la institución es informada?	1	2	3	4	5
7	¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	1	2	3	4	5
8	¿Mi Jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA						
9	¿Expreso mis opiniones con libertad y estas son reconocidas por mi jefe inmediato?	1	2	3	4	5
10	¿La Unidad de Recursos Humanos brinda un trato justo e imparcial al personal del Hospital?	1	2	3	4	5
11	¿Los jefes inmediatos brindan un buen trato a todo su personal?	1	2	3	4	5
12	¿En el Hospital se práctica valores como la: amistad, justicia, libertad, responsabilidad, solidaridad, entre otros?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD						
13	¿Los jefes de área apoyan y motivan a mejorar las actividades laborales con responsabilidad?	1	2	3	4	5
14	¿Los conocimientos adquiridos en el área son importantes para su experiencia profesional?	1	2	3	4	5
15	¿Los jefes de área lo comprometen a ser parte activa para el logro de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
16	¿Cuenta con equipos y recursos necesarios para el óptimo desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
17	¿La relación entre los compañeros de trabajo se basa en el respeto mutuo?	1	2	3	4	5
18	¿Predomina la confianza y empatía entre los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿El trabajo coordinado entre las áreas, ayuda a mejorar el trabajo corporativo?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RECOMPENSA						
20	¿Los jefes de área otorgan al personal oportunidades para su desarrollo profesional?	1	2	3	4	5
21	¿Se siente seguro (a) en el puesto de trabajo que ocupa?	1	2	3	4	5
22	¿El personal es capacitado de acuerdo a las funciones que realiza?	1	2	3	4	5
23	¿La oficina de administración promueve incentivos y reconocimientos al esfuerzo del personal?	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD						
24	¿Puede y maneja Ud. adecuadamente la carga laboral en su trabajo?	1	2	3	4	5
25	¿Considera usted que las cargas de trabajo están bien distribuidas?	1	2	3	4	5
26	¿Cuenta usted con los materiales y equipos para realizar su trabajo?	1	2	3	4	5
27	¿Cree usted que para aumentar la productividad laboral debe medirse el desempeño de forma individual?	1	2	3	4	5
28	¿Está de acuerdo con las estrategias que su área aplica para cumplir las metas?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
29	¿Considera usted que cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	1	2	3	4	5
30	¿Considera usted que va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que se realiza sus tareas asignadas?	1	2	3	4	5
31	¿Considera que cumple con eficacia las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5

32	¿Considera usted que logra realizar su trabajo con calidad?	1	2	3	4	5
33	¿Se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en el hospital?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACION						
34	¿En la institución se fomenta compañerismo y la unión del personal?	1	2	3	4	5
35	¿La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente?	1	2	3	4	5
36	¿Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo?	1	2	3	4	5
37	¿Recibo buen trato en mi centro de labores?	1	2	3	4	5
38	¿Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas?	1	2	3	4	5
39	¿El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desempeñar mis funciones?	1	2	3	4	5
40	¿La limpieza de los ambientes es adecuada?	1	2	3	4	5
41	¿El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo?	1	2	3	4	5
42	¿Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer?	1	2	3	4	5
43	¿Siento que doy más lo que recibo en mi institución?	1	2	3	4	5

Anexo 4: Evaluación juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Oscar Porfirio Cruz Cruz

Fecha: 14-08-2025

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir Clima organizacional de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz - 2024

Autor del instrumento: Lúcar Sobero, José Javier.

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 en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					89	95
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92				

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

$$\boxed{184} = \boxed{0.92}$$

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



Oscar Porfirio Cruz Cruz
Dr. en Administración
DNI 32861947

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Oscar Porfirio Cruz Cruz

Fecha: 14-08-2025

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz - 2024

Autor del instrumento: Lúcar Sobero, José Javier.

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 en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					89	95
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

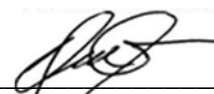
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

$$\boxed{184} \quad \equiv \quad \boxed{0.92}$$

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



Oscar Porfirio Cruz Cruz
Dr. en Administración
DNI 32861947

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Arnulfo Santos Diaz

Fecha: 14-08-2025

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir Clima organizacional de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz - 2024

Autor del instrumento: Lúcar Sobero, José Javier.

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 en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	72	76
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90				

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

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

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


Pablo Arriulfo Santos Díaz
Msc. Lic. Adm.
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Arnulfo Santos Diaz

Fecha: 14-08-2025

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz - 2024

Autor del instrumento: Lúcar Sobero, José Javier.

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 en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				16	107	57
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90				

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

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

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


Pablo Arriulfo Santos Díaz
Msc. Lic. Adm.
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 14-08-2025

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir Clima organizacional de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz - 2024

Autor del instrumento: Lúcar Sobero, José Javier.

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 en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					158	19
Sumatoria Total		177				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

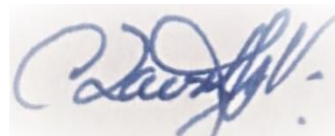
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

$$\boxed{177} \quad \equiv \quad \boxed{0.89}$$

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



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración
DNI 32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 14-08-2025

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “San Juan de Dios” Caraz - 2024

Autor del instrumento: Lúcar Sobero, José Javier.

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 en el Hospital “San Juan de Dios” Caraz 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)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					108	76
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.92				

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

$$\boxed{184} \quad \equiv \quad \boxed{0.92}$$

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



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración
DNI 32857740

Anexo 5 : Base de datos

Clima Organizacional

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23
1	2	4	1	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	1
2	2	4	1	3	2	3	5	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	3	1	1	1	1
3	2	4	1	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	4	4	2	4	5	3	3	4	2	1
4	2	3	1	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	2	5	3	3	3	5	3	2
5	2	4	1	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
6	2	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	2	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
8	2	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	2	5	5	5	5	2	1	1
9	2	4	2	3	1	1	4	4	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	3	3	1	1	3	1	1
10	2	3	1	4	3	2	4	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	3	3	3	2	2
11	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	1	4	1	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	2	1
13	2	4	1	3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	5	1
14	2	3	2	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	4	2	4	5	2
15	2	2	2	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	1
16	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
18	2	2	1	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1
19	2	2	2	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3
20	2	3	1	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	2

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	
21	1	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	
22	1	4	4	4	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	3	2	1	1	2	1	1	
23	1	3	1	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	
24	2	3	1	5	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	
25	1	4	1	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	
26	2	2	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
27	1	2	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	
28	2	4	1	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
29	1	4	1	4	3	4	5	4	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	2	2	4	1	
30	2	3	2	4	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	5	3	4	4	5	3	2	
31	1	2	1	3	2	1	4	4	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	4	4	4	2	4	4	2	
32	1	3	2	5	2	3	3	5	2	2	2	2	3	5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
33	1	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	
34	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	
35	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	
36	2	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	
37	2	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	
38	2	2	1	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
39	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	1	
40	2	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	2	
41	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	3	4	5	2	
42	2	1	1	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	
43	2	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
44	1	4	2	4	1	2	3	4	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	2	1	

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	
45	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5
46	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	2	1
47	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
48	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
49	2	4	1	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	1
50	2	2	1	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2
51	2	4	1	5	2	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	4	2	3	3	5	3	4	1	1	
52	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	1	1
53	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	1	
54	1	4	2	4	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	1	
55	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	2	
56	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	1	1	
57	2	3	2	3	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	
58	2	3	2	3	1	3	4	3	5	1	1	2	3	1	2	1	1	4	2	1	3	2	4	2	5	1	1	
59	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1
60	2	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
61	2	2	1	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	
62	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
63	2	3	2	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	3	5	
64	1	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	1	
65	2	3	1	4	3	1	4	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	3	1	
66	2	2	1	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	
67	1	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
68	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	
69	2	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
70	1	3	1	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	3	
71	1	1	1	5	1	4	4	5	5	5	3	5	4	3	2	2	2	3	1	1	5	5	3	3	1	3	3	
72	2	3	1	4	1	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
73	2	3	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
74	2	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	1
75	2	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	
76	2	4	2	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
77	2	2	1	4	1	2	5	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1

Desempeño Laboral

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39	ITEM 40	ITEM 41	ITEM 42	ITEM 43
1	2	4	1	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	1	3	2	2	2	3	2	4
2	2	4	1	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	1	4	1	1	1	1	1	4	3	4
3	2	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	3	3	3	5	4	4	4
4	2	3	1	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	1	3	3	3	5	5	2	3
5	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	4
6	2	3	1	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	5
7	2	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
8	2	4	3	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	3	2	3	2	5	5	3	3	5	3	4
9	2	4	2	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	3	4	3	3	1	1	1
10	2	3	1	4	3	2	1	3	3	4	3	4	4	3	1	3	1	4	3	3	2	3	1	4
11	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	1	4	1	4	3	2	2	4	3	5	5	5	5	5	3	4	1	5	3	3	3	3	5	3
13	2	4	1	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	1	3	4	3	3	4	3	5
14	2	3	2	4	5	2	5	4	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	4
15	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4
16	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	2	3	3	5
18	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4
19	2	2	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3
20	2	3	1	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2
21	1	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4
22	1	4	4	4	5	2	3	5	2	5	4	5	5	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	5
23	1	3	1	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39	ITEM 40	ITEM 41	ITEM 42	ITEM 43
24	2	3	1	5	4	3	1	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	3	1	4	3	3
25	1	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4
26	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
27	1	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	3	3	5	3	3	4
28	2	4	1	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2
29	1	4	1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4
30	2	3	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
31	1	2	1	3	4	2	1	3	4	4	1	4	4	4	2	4	1	3	2	2	4	1	2	4
32	1	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	2	3	2	5	3	3	3	4	3	3
33	1	4	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4
34	1	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3
35	1	3	2	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5
36	2	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4
37	2	3	1	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5
38	2	2	1	5	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
39	2	4	1	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	1	4	3	4
40	2	4	1	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	5
41	1	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3
42	2	1	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
43	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	1	4	2	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	4
45	1	1	1	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
46	2	4	2	3	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	5	4	2	4	4	4
47	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39	ITEM 40	ITEM 41	ITEM 42	ITEM 43
48	2	3	1	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
49	2	4	1	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	5
50	2	2	1	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	5
51	2	4	1	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	3	2	4	1	3	3	3	2	3	5	4
52	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	1	3	4
53	2	4	2	4	4	1	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4
54	1	4	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	1	5	3	5	3	4	4
55	2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	1	3	4	4	2	3	4	4
56	1	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4
57	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
58	2	3	2	3	3	1	2	5	3	4	1	4	4	2	1	5	1	5	2	3	4	4	5	4
59	2	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	1	2	2	3	3	1	1	3
60	2	1	1	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4
61	2	2	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
62	1	3	2	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	2	3	2	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5
64	1	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4
65	2	3	1	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	1	3	3	3	5	5	3	4
66	2	2	1	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2
67	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	2	4	2	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5	4	5
69	2	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	3	4	3
70	1	3	1	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
71	1	1	1	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39	ITEM 40	ITEM 41	ITEM 42	ITEM 43	
72	2	3	1	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	
73	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	3	
74	2	3	1	4	4	3	4	3	2	4	4	3	5	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	
75	2	2	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	2	2	4	3	3	4	
76	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
77	2	2	1	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	3	5	

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach

Variable N° 1 Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	23

Alfa de Cronbach

Variable N° 2 Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20

Anexo 6: Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación.



SOLICITO: Realizar trabajo de Investigación

Mg. Yanina FAJARDO SANCHEZ
DIRECTORA DEL HOSPITAL "SAN JUAN DE DIOS" CARAZ

Yo, **José Javier LUCAR SOBERO**, con DNI N° 32403303, Código de alumno 1509100105 de la Universidad San Pedro, me dirijo a usted con el debido respeto para saludarles cordialmente y a la vez solicitar autorización para realizar trabajo de investigación mediante encuesta, para optar el título de Licenciado en Administración titulado: "**Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz 2024**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno.

Agradeciendo de antemano se me brinde las facilidades del caso proporcionando la autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así proseguir con el desarrollo del trabajo de investigación.

Hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Caraz, 18 de agosto del 2025



JOSE JAVIER LUCAR SOBERO
DNI 32403303

Anexo 7: Consentimiento informado



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

Caraz, 10 de setiembre 2025

CARTA N° 009 - 2025/REGION-A/DIRES-A/RED-S-H-N/HA"SJD"-CZ/D

Señor
José Javier Lúcar Sobero
Estudiante de la Universidad San Pedro.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo, y la vez notificarle el **Oficio N°0014-2025**, presentado por la Responsable de Capacitación del Hospital de Apoyo Caraz, con el cual autoriza la aplicación de su trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional y desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios "de Caraz.

Sin otro en particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL ANCASH
RED DE SALUD UNIV. NOROCCIDENTAL
HOSPITAL IR. "SAN JUAN DE DIOS" CARAZ
Mg. Yanina Sotomayor Sanchez
D.P. 67454
DIRECTORA

Cc.- Archivo
YSFS/llc.

AV. 9 DE OCTUBRE S/N - CARAZ

TELEF. 391822

Anexo 8: Repositorio Institucional Digital



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
LUCAR SOBERO JOSE JAVIER		32403303	jjavierls@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>		
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>
	Doctorado	<input type="checkbox"/>		
4. Título del Documento de Investigación				
Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz 2024				
5. Programa Académico				
ADMINISTRACION				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ¹ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
	Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)			
(*) 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 ⁵

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. ⁶

Huela Digital		Lugar	Día	Mes	Año
		Chimbote	27	10	2025
	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° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y 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 resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma 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 metadatos en sus repositorios Institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

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

Anexo 9: Reporte de similitud

Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital "San Juan de Dios" Caraz 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

27 %	25 %	0 %	16 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7 %
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3 %
5	repositorio.umariana.edu.co Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
7	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
8	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego 2025	1 %

Trabajo del estudiante

9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %

19	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Natonal Institute of Technology Calicut Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo