



**Universidad Privada Norbert Wiener
Escuela de Posgrado**

**Clima organizacional y desempeño laboral en
trabajadores del area administrativa del hospital Rene
Toche Groppo 2020**

Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión en Salud

Presentado por:

Sotomayor Araujo, Geraldine Shirle

Código ORCID: 0000-0001-8743- 0983

Asesor: Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto

Código ORCID: 0000-0001-8241-5506

Lima - Perú

2022

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN TRABAJADORES DEL AREA
ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL RENE TOCHE
GROPPO, 2020”**

DEDICATORIA

... A mi familia, y a todas aquellas personas que siempre me alentaron a para no detenerme y por supuesto, a mi ...

Índice

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I: ELPROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación	
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Teórica.....	17
1.4.2. Metodológica.....	17
1.4.3. Práctica.....	18
1.5 Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3. Formulación de Hipótesis.....	35
2.3.1. Hipótesis general.....	35
2.3.1. Hipótesis específicas.....	35
2.4. Definición de términos básicos.....	36

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación.....	38
3.2. Enfoque investigativo.....	38
3.3. Tipo de investigación.....	38
3.4. Diseño de la investigación.....	39
3.5. Población, muestra y muestreo.....	40
3.6. Variables y operacionalización.....	41
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.7.1. Técnica.....	43
3.7.2. Descripción.....	43
3.7.3. Validación.....	44
3.7.4. Confiabilidad.....	45
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	47
3.9. Aspectos éticos.....	47

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados.....	51
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	51
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	55
4.1.3. Discusión de resultados.....	61

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	66
5.2. Recomendaciones.....	68

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS.....	76
-------------	----

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2019. **Material y métodos.** El tipo de investigación es correlacional, cuantitativa, transversal y es no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Con una muestra de 50 trabajadores. **Resultados.** El resultado nos indica que no existe relación directa y significativa entre la variable Clima organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores del área administrativo en el hospital René Toche porque el coeficiente Rho de Spearman es de 0,097, con un p-valor igual a 0.751 mayor a 0.05. Así mismo no existe relación estadísticamente significativa, entre la identidad y el desempeño laboral un coeficiente Rho de Spearman de 0,38, con un p-valor 0,760 mayor a 0.05. No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cooperación y la variable desempeño laboral siendo su coeficiente Rho de Spearman de 0,117, con un p-valor ,616 mayor a 0.05. **Se concluye que** No existe relación directa y significativa entre la variable Clima organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores del área administrativo en el hospital René Toche.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño Laboral, Trabajadores área administrativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance of the workers in the administrative area of the René Toche Groppo Hospital in 2019. Material and methods. The type of research is correlational, quantitative, cross-sectional and is non-experimental. The survey technique was used and the instrument was a questionnaire. With a sample of 50 workers. Results. The result indicates that there is no direct and significant relationship between the variable Organizational Climate and Work Performance in workers in the administrative area at the René Toche hospital because Spearman's Rho coefficient is 0.097, with a p-value equal to 0.751 greater than 0.05. Likewise, there is no statistically significant relationship between identity and job performance, a Spearman Rho coefficient of 0.38, with a p-value of 0.760 greater than 0.05. There is no statistically significant relationship between the cooperation dimension and the job performance variable, its Spearman Rho coefficient being 0.117, with a p-value, 616 greater than. It is concluded that there is no direct and significant relationship between the variable Organizational Climate and Work Performance in the workers of the administrative area at the René Toche hospital.

Keywords: Organizational climate, Labor performance, Administrative area workers.

Introducción

Las organizaciones estatales en estos tiempos tienen mayores exigencias, debido a esto el clima organizacional es el principal blanco a tomar en cuenta para lograr un desempeño laboral óptimo, lo que nos permitirá lograr equiparar nuestro servicio con las mejores instituciones del ámbito nacional e internacional , es por ello que se investiga y se busca conocer cuál es la realidad en la institución estatal si existe relación entre la variable Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativo en el hospital René Toche.

En el capítulo 1 se define el planteamiento de la investigación que se sustenta en la realidad problemática existente en área administrativa del hospital Rene Toche Groppo. Aquí se tiene en cuenta el problema general y los problemas específicos, también se toma en cuenta el objetivo general como los objetivos específicos, la justificación teórica metodológica como práctica y por último las limitaciones de la investigación.

En el capítulo 2 encontramos el marco teórico que contiene a los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas, la formulación de la hipótesis general así como las específicas.

En el capítulo 3 encontramos la metodología de la investigación que contiene el Método de investigación, el Enfoque investigativo, el Tipo de investigación, el Diseño , la Población, muestra y muestreo, las Variables y operacionalización, las Técnicas e instrumentos de recolección de datos, el Procesamiento y análisis, y Aspectos éticos

En el capítulo 4 encontramos los resultados obtenidos junto al análisis e interpretación de

Los resultados tanto descriptivos como inferenciales arrojados durante la recolección de información y el desarrollo de la Investigación y finalmente tenemos la discusión de resultados

En el capítulo 5 encontramos las conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Planteamiento

El clima organizacional se ha estudiado en repetidas oportunidades estableciéndose como una regla institucional de las organizaciones de salud en una mirada a futuro mejorando desde unos enfoques más complejos la calidad del servicio de sanidad (1). Unos buenos climas o unos malos climas organizacionales, tendrán efectos para las organizaciones en los niveles positivos o negativos, definiéndose por las percepciones que todo miembro tiene de su institución. Como consecuencia positiva tenemos: elevada producción, disminución en las rotaciones, bajas insatisfacciones, adecuaciones, innovaciones entre otros. Como consecuencia negativa tenemos: inadaptaciones, altas rotaciones, ausentismos, pocas innovaciones, bajas productividades entre otros. En unas organizaciones podríamos encontrar escalas heterogenias de climas organizacionales de acuerdo a como este se vean afectados como beneficiados. (1). Es así que el 81% del trabajador considera que los climas organizacionales es de elevada jerarquía en sus desempeños laborales y por ello un 86% del trabajador peruano estarían dispuestos a la renuncia de su trabajo por unos males climas laborales. Según encuesta de Aptitus en el año 2018. (6). En otras investigaciones sobre los climas organizacionales en los trabajadores de la Red de Servicios de Salud Chota; unos 61,3% percibieron unos climas organizacionales por mejorarse (35). En la actualidad le hemos brindado un gran interés a las valoraciones de los climas organizacionales en los complejos hospitalarios debido a que ha tomado un papel principal en el desarrollo de sus estrategias organizacionales planificadas, estratificando unas visiones más amplia de su organización, generando un

diagnóstico actual de los entornos, permitiéndonos mostrando las carencias verdaderas entrelazándose con futuro esperado (2). En una investigación realizada por Puitiza en el año 2020 a trabajadores de la Microred de Salud Bagua Grande encontró que el clima organizacional fue es regular (45.0%), adecuado (28.3%), inadecuado (26.0%) y el desempeño laboral fue considerado como regular por el 71.7% de trabajadores (37). En otra investigación realizada por Crisanta en el año 2018 nos dice que el 71,4% de los trabajadores mencionan que los climas organizacionales en el Hospital Docente Belén-Lambayeque están en unos niveles regulares (38). Así mismo en el 2018 en Lima: Rivera reporta que los climas organizacionales de los personales de tomas de muestras en Laboratorios Clínicos del H. N. Dos de Mayo son por mejorarse (60%). Mientras que el 2015 en Huancavelica, Huaman y De la cruz evidencian que los niveles de los climas organizacionales son altos (53.1%), conllevando a sus trabajadores a tengan unos buenos desenvolvimientos en el seno de su centro laboral (23) (24). El desempeño laboral es la manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos. (25)

Por lo expuesto el clima organizacional es el medio por el cual se puede obtener un desempeño laboral esperado para lograr las eficiencias como las eficacias óptimas en los desempeños de cada trabajador como del complejo hospitalario. Ortega en su investigación sobre los “climas organizacionales y desempeños laborales en el personal de salud” nos dice que los climas organizacionales alcanzaron unos niveles elevados 81.90%, los desempeños laborales alcanzaron unos niveles elevados 88.56%(26). Así mismo Espinoza en el año 2018 encontró que en el hospital de Huaral se presenta los climas organizacionales, donde un 67,62% es apreciado como bueno y los desempeños laborales refieren ser eficientes 52,38%.

(27). Por ello es importante conocer la realidad del trabajador administrativo. Cabrera realiza una investigación sobre los climas organizacionales y desempeños laborales de los asalariados de un hospital, Los asalariados tienen unas percepciones medianas favorables sobre los Climas Organizacionales, (45.38%) y completamente desfavorable con un 30.77%. La mayoría de los trabajadores tienen un desempeño laboral promedio con un 61.54% seguido de un desempeño Alto, con un 29.23% (39).

En el hospital René Toche Groppo existe una falta de interés del trabajador administrativo antiguo en llevar cursos capacitaciones y actualizaciones , el trabajador administrativo antiguo Incrementa el trabajo al personal nuevo esto es conocido como derecho de piso , existe una falta de criterio por parte del jefe inmediato superior para atender los problemas o necesidades del resto del personal , existe una Inestabilidad del contrato de personal terceros , Condiciones básicas paupérrimas con relación en el ambiente de trabajo, Deficiencia del número de personal para el trabajo administrativo, Sobrecarga laboral lo que no permite realizar un desempeño laboral eficiente.

La presente investigación permitirá a los directivos del hospital René Toche Groppo acceder a información real, verificable y actualizada respecto a los climas organizacionales y los desempeños laborales de los empleados administrativos, además se podrá utilizar como herramientas para establecer decisiones para la mejora institucional, por lo expuesto es que se formulan las siguientes preguntas indagatorias.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

P1.- ¿Cuál es el clima organizacional de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?

P2.- ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?

P3.- ¿Cuál es el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?

P4.- ¿Cuáles son las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?

P 5 - ¿Cuál es la relación entre la Identidad y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?

P 6 - ¿Cuál es la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020?

P 7 - ¿Cuál es la relación entre la estructura y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020?

P 8 - ¿Cuál es la relación entre la recompensa y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores

1.3.2. Objetivos específicos

O1.- Conocer el clima organizacional de los trabajadores del área administrativa

O2.- Conocer las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores del área administrativa

O3.- Conocer el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa

O4.- Conocer las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa

O5 - Determinar la relación entre la Identidad y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa

O6 - Determinar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa

O7 - Determinar la relación entre la estructura y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa

O8 - Determinar la relación entre la recompensa y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

Las informaciones teóricas que comprendan las investigaciones serán trabajadas de maneras responsables y científica prosiguiendo las normativas de la investigación científica. Brindarán a los bancos de todo conocimiento científico de las especializaciones unas nuevas indagaciones relevantes relacionadas con lo investigado, sobre las relaciones entre los climas organizacionales y los desempeños laborales del trabajador la indagación se propone ejecutar con la finalidad de cooperar a la génesis de unos debates de ordenes académicos relacionados a los conocimientos existentes respecto a dichas variantes en investigación, ello servirá como sustento a unas nuevas investigaciones. Serán expuestas los fundamentos como los aportes teóricos esenciales de las variantes.

1.4.2 Justificación Metodológica

En el estudio presentado como parte de la evaluación la recolección de datos mediante dos instrumentos, uno de ellos mide los niveles de climas organizacionales por medio del Cuestionario sobre Climas organizacionales y el otro para determinar los Desempeños laborales de los trabajadores, debido a que estos instrumentos han demostrado con anterioridad eficacia de la realidad de nuestras instituciones nacionales se emplearon en este estudio. Los instrumentos que se elaboraron con el fin de recoger las investigaciones son fiables así mismo validado por jueces competentes, y servirán a diferentes indagaciones con similitud en el ámbito estatal o privado. Dichos instrumentos están validados y adaptados a

nuestra realidad e investigación para medir las interrelaciones entre los climas organizacionales y los desempeños laborales del trabajador de las áreas administrativas del Hospital René Toche Groppo 2020. Estos instrumentos de valoración de los trabajadores de las instituciones podrán ayudar y servir de guía para próximas evaluaciones de las aperciones de los trabajadores sobre sus entornos laborales y como ellos afecta el desarrollo de su trabajo.

1.4.2 Justificación práctica.

la indagación está justificada desde sus aplicaciones prácticas porque todo componente de los climas organizacionales y cómo ellas se van a relacionar con los desempeños laborales, en los escenarios actuales (condición sanitaria y el cambio operacional) en las empresas resultado de los escenarios, se constituirán requisitos para que las empresas cumplan con las prestaciones de los servicios de formas eficientes, por ello dichos resultados va a contribuir en la elaboración de formas prácticas, lineamiento(os) como estrategia(as) de gestiones del recurso humano en los marcos de unas administraciones modernas de estos tipos de compañías.

1.5 limitaciones de la indagación

La indagación al ser desarrollada dentro de las instalaciones del área administrativa del Hospital René Toche Groppo, pone cierta traba por seguridad y bioseguridad por el Covid 19, no permitiendo el ingreso del investigador a la instalación del hospital. Se cuenta con los recursos económicos, logísticos, institucionales y profesionales para las ejecuciones de los proyectos de investigaciones.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Ruíz Gómez N. (2021). La indagación busco “*conocer las relaciones existentes entre los climas laborales y los desempeños del servidor civil del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud, región-Lambayeque, Perú*”. Indagación no-experimentales, transversal, descriptiva y relacional, su muestrario fueron 79 empleados del hospital, fue utilizado unos cuestionarios confiables como validados, para las recolecciones de la información de los climas laborales (cuestionario sobre Climas Laborales), y unos formatos de evaluaciones de desempeños y estadísticas institucionales. Las conclusiones fueron: Existen relaciones directas como positivas de grados bajos entre los climas laborales y los desempeños en sus dimensiones competencia ($p = 0,005$). Sobre las asociaciones entre climas laborales y la dimensión metas de los desempeños no existen correlaciones ($p = 0,097 > 0,05$). Los climas laborales muestran unos niveles muy aceptables por que un 69,6% perciben que son favorables; 5,1%, muy favorables, y un 25,3% consideran que son de unos niveles medios. Respecto a los desempeños laborales según su dimensión metas, fue hallada que las grupales obtiene unos promedios de un 97% de avances, definiéndose como unos niveles altos, más en las metas individuales fue observada que los niveles excelentes obtienen unos 44%, seguidos por insuficientes, con un 28%; medios, un 15%; mejorables, 10% y destacados, con un 3%. Estas evaluaciones, grupales e individuales, solo permiten conocer si en el hospital Heysen se están dando cumplimiento con la meta establecida propuesto por Servir. Sobre las competencias los encuestados reportaron unos elevados niveles de competencias 86,1% y unos valores medios 13,9%, ello sugeriría que el conocimiento-habilidad como la actitud(es) con que cruentaron son aptos (28).

Flores Huaracha, L y Espilco Portugal E. (2020). La indagación busco *conocer las relaciones de los factores-motivacionales y el impacto de su correspondiente dimensioe con los desempeños laborales de los(as) enfermeros(as) de los Servicios de las salas de Operaciones del H.N.D.A.C.* Indagación cuantitativa, no experimental, transversal, relacional. Su muestra fueron 50 enfermeras. La técnica utilizada fue las encuestas utilizando unos cuestionarios conformados por unos 44 interrogantes, evaluándose las variables: factor motivacional como desempeños laborales. El estadístico de Spearman estableció sus impactos de la dimensión del factor emocional con los desempeños laborales; ya que los niveles de correlaciones de Spearman van de -1 y 1, teniéndose en las dimensiones intrínsecas unas relaciones directas (+) bajas al obtener unos coeficientes de correlaciones de Spearman igual a 0.322, con unas significancias de P-valor igual a 0.022. Según la dimensión extrínsecas se tiene unas relaciones directas (+) bajas con un Spearman igual a 0.231, con su sig. P-valor igual a 0.010. Dichos resultados concordaron con la meta-análisis realizadas en esta investigación. (29)

Puitiza Lucano et al (2020). La finalidad de la indagación fue la *determinación de las relaciones entre los climas organizacionales y los desempeños laborales en los trabajadores de la Microred de Salud Bagua Grande en Perú.* a través de las aplicaciones de encuestas como instrumentos de los Climas Organizacionales y de los Formatos de Evaluaciones de los Desempeños del (MINSA). Los análisis estadísticos se realizaron a través del Chi² y el Pearson (Rho). El resultado indica que los climas organizacionales y los desempeños laborales es regular (46.7% y 71.7%, de forma respectiva). Los climas organizacionales se correlacionaron de forma significativamente como directa con unas intensidades moderadas (p=0.001; r: 0.417). Las dimensiones de los

climas relacionados con los desempeños, fueron las culturas en las organizaciones ($p < 0.001$; $r: 0.432$) y los diseños organizacionales ($p=0.001$; $r: 0.425$). el potencial humano fue la única dimensión no relacionada con el desempeño en las labores ($p < 0.05$; $r: 0.244$). (30)

Torres Zavaleta, N. (2019). Se planteó en su investigación como objetivo general: *determinación de las relaciones entre los climas organizacionales y los desempeños laborales de los trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Víctor Panta Rodríguez – EsSalud Chimbote*, en ese sentido como objetivo específico planteado están la determinación de las relaciones entre las dimensiones estructuras, comportamientos y relación interpersonal con los desempeños laborales. Indagación relacional, cuantitativa, transversal y no-experimentales. Fue utilizada como técnica de las encuestas y el instrumento fueron cuestionarios, se emplearon dos encuestas (una para cada variable) y fue aplicado a 96 encuestados. Para sus validaciones, fueron efectuadas unas pruebas pilotos a 20 encuestados, y así poder conocer los resultados de las pruebas de las alfas de Cronbachs, que nos determinaron unas confiabilidades del 0.850 y 0.859 de forma respectiva, así mismo fueron sometidas a los juicios de los peritos. Después de realizados aquellos procedimientos como tabulaciones fue determinada que dichas variables presentan correspondencias significativas (0.811), así mismo fueron determinadas que las estructuras, comportamientos y relaciones interpersonales guardaron relaciones significativas con la 2da variable, es decir 0.718, 0.614 y 0.545. (31)

Ramos Huaman, I (2020). Realiza una tesis donde su objetivo fue *la Determinación las relaciones que existentes entre los climas organizacionales y los desempeños laborales del trabajador del Hospital Provincial de Acobamba -*

Huancavelica. Estudio básico. No experimentales, transversal-correlacional simples; su población fueron 110 trabajadores, su muestra 43, fue empleado unos cuestionarios semis estructurados y se recabaron las informaciones a través de las encuestas. Resultado. Expresan que no existen relaciones significativas entre los climas organizacionales y los desempeños laborales siendo su (p -valor = $0,923 > 0,05$), aceptándose la hipótesis-nula; lo mismo ocurre con las dimensiones de culturas organizacionales, diseños organizacionales y potenciales humanos en relación con los desempeños laborales donde no fue hallado relaciones significativas. Se concluye. Que tanto los climas organizacionales como los desempeños laborales tienen un comportamiento no pendiente. (32)

Otoya M Y (2020), Su indagación busco *conocer si los climas organizacionales se relaciona con los desempeños laborales, según las percepciones de los empleados de la Clínica Ricardo Palma*. Dicha indagación fue básico, descriptivo como relacional. Diseño no experimentales – transversal. La población lo conformo 1,100 empleados. Fue considerada una muestra de 304 encuestados. Los resultados según las percepciones de los trabajadores indican que existen unas correlaciones de significancia de 0,720 “relación elevada”, por tanto el clima organizacional está relacionada de forma significativa p -valor igual a 0,000 con los desempeños laborales de los empleados. Concluye. El organismo deberán distribuir zonas de vivencias, dándose gran trascendencia a las comunicaciones, motivaciones, liderazgos como las satisfacciones, que presentan unas altas relevancias por ser unas comunidades donde ellos se enriquecen simultáneamente. (33).

Rivera, 2018, Lima realiza una indagación presenta por propósito especificar las *relaciones entre el “Climas Organizacionales y los Desempeños Laborales en los personales de tomas de muestras en Laboratorios Clínicos del Hospital Nacional*

Dos de Mayo"; Presenta una Indagación descriptiva, transversa, no-experimental, relacional. Utiliza la metodología hipotética-deductiva. Su muestrario fue 40 trabajadores. En las obtenciones de datos fue empleado las encuestas y los cuestionarios como instrumentos. Resultados. Los climas organizacionales esta por mejorarse 60%. Los desempeños laborales son excelentes 87.5% y las correlaciones entre variables se dio por el R-Spearman similar a 0.000, que es casi nulo entre las variables, con un p-value similar a 1.000, $p > 0.05$. Conclusión, las relaciones entre los climas organizacionales y desempeños laborales no son significativas. (34)

En el estudio realizado por Samanamud MM, Sánchez FC. (2018). Su objetivo fue *conocer las relaciones entre los Climas Organizacionales y Desempeños Laborales del trabajador de las áreas administrativas de un hospital EsSalud Chimbote*. Estudio cuantitativa, descriptivo-relacional, en 50 trabajadores. Se aplicaron dos encuestas con cada una de las variables. Trabajadores. Se aplicaron dos encuestas con cada una de las variables. Resultados: en esta investigación se encontró con respecto a la variable climas organizacionales presenta una aprobación de un 44%, de su población diana; en cada dimensión, respecto a la autorrealización un 44% de los encuestados opinan que son deficientes, en la condición laboral un 66% de los trabajadores afirmaron que son relativa mentes deficientes. Sobre los desempeños laborales muestran ser buenas en un 50%, en la asistencia un 74% la consideran relativamente buenos, en calidad un 50% manifiestan que son regulares. Se concluye que existen relaciones entre las variables obteniendo una sig. $0,029 < 0,05$ que determinó la aceptación de la Ha rechazándose la Ho (3).

En el estudio realizado por Espinoza CC. (2018) Su objetivo fue *conocer las relaciones entre los climas organizacionales y los desempeños laborales en el*

hospital de Huaral- 2016. Estudio correlacional, no experimental y cuantitativo, en 105 trabajadores. Fue empleada las encuestas y dos cuestionarios. Dichos resultados de los climas organizacionales y desempeños laborales, muestran correlaciones, directas, positivas altas, en dichas variables, fueron demostradas mediante Spearman (p igual 0,000 menor a 0,05); correlación entre la Identidad y desempeños laborales (p igual 0,000 menor a 0,05), cooperaciones y desempeños laborales (p igual 0,000 menor a 0,05); estructuras y desempeños laborales (p igual 0,000 menor a 0,05); recompensas y desempeños laborales (p igual 0,000 menor a 0,05). Conclusión, se hallaron correlaciones directas, positivas altas y significativas entre las variables climas organizacionales y desempeños laborales, así mismo entre la dimensión identidades, cooperaciones, estructuras, recompensas y desempeño laboral. (4)

En el estudio realizado por Solís CZ, 2017 tuvo como objetivo general el *conocimiento de los climas organizacionales en el trabajador del hospital de bajas complejidades*. Investigación cualitativa etnográfica. Su muestra fue el trabajador del Hospital, muestreo no probabilísticos De los resultado se obtuvo una apreciación a favor de la dimensión de cultura organizacional debido a la presencia de motivación, mostrando la resolución del problema mostrando consideración, inteligencias emocionales, pero los diseños organizacionales no tuvo tan buena respuesta como ejemplo la sub dimensión comunicación que es relativamente favorable, presentando falta de valores, favoritismo e insatisfacción, y en las tomas de las determinaciones presienten discriminaciones . Concluyo con que los climas organizacionales son percibidos por los trabajadores como mediana mentes favorables. (5)

El estudio realizado por García S.O. (2016) Teniendo como objetivo *conocer la relación entre los climas organizacionales y los desempeños laborales en el trabajador administrativo del Hospital Belén de Trujillo*. Estudio no-experimentales de cortes transversales, descriptivos para 36 trabajadores. El 91,7% de los personales administrativos respondieron que los climas laborales tienen influencia en los desempeños laborales. Un 94,7% de los trabajadores administrativos aseveró que los climas organizacionales son parcialmente desfavorables. Su desempeño laboral es bueno medianamente, esto puede tener respuesta a las faltas de motivaciones de los trabajadores. Un 52.8% fueron calificados como “desfavorable”, un 41.7% “medianamente favorable” y un 5.6% como “favorable”. Un 71,4% de los funcionarios respondieron que los climas organizacionales tienen influencia en el desempeño laboral. Concluyendo que se presentan desmotivaciones por parte del trabajador dónde están relacionados a los climas organizacionales existentes en el Hospital Belén de Trujillo y se mostró que los climas organizacionales estará directamente relacionado con el desempeños laborales. (6).

2.2. Base teórica

Climas Organizacionales

En las bibliografías revisadas García (2009) refiere “el clima organizacional fue por primera vez insertado en área de la psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960” y la idea de “clima organizacional surge de la idea que el hombre se desarrolla como tal en ambientes complejos y dinámicos, a raíz que las organizaciones están formadas grupos y colectividades de personas que a través de su interacción en el tiempo formarán comportamientos diversos y que afectan

ese ambiente” (7). Según Chiavenato, en el año de 1992 los climas organizacionales identifica a los medios internos de las organizaciones, como el medio ambiente a nivel psicológico que será propio de cada organización. Como también establece los conceptos de climas organizacionales aspecto de las situaciones, que se sobre pondrán consecutivamente en diferentes grados, como los tipos de organizaciones, las tecnologías, la política, meta operacional, reglamento interno (factor estructural); así mismo la actitud, sistema de valores y formas de comportamientos sociales serán premiadas o castigados, factor social y otros (8). El autor Martínez 2006, Schein (1982), menciona caracteres de los climas organizacionales: Está basada en la percepción individual, Está direccionada en base a la práctica y procedimiento de las organizaciones como elemento del análisis, Toda percepción de los climas que se organizacionales representarán unas respuestas a los estímulos externos, basadas en las naturaleza psicológicas de los individuos (9).

Importancia de los Climas Organizacionales

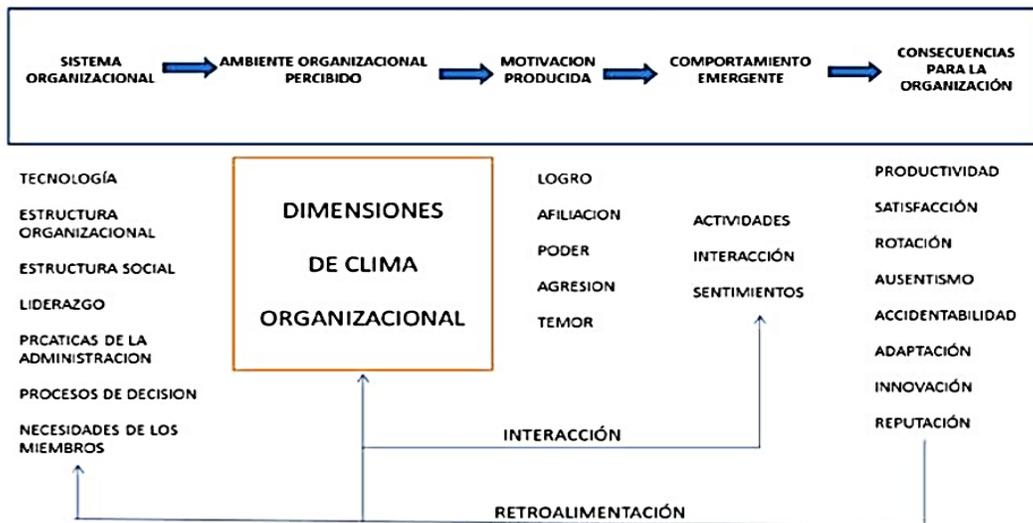
Los análisis de los climas organizacionales debe enseñar entre sus variantes, que lo utilizaremos para poder establecer política de acción de controles como desarrollos del área de recursos humanos, planificación del desarrollo y los aseguramientos de las culturas organizacionales, definición del criterio de las evaluaciones de los liderazgos (10).

Teorías según Litwin y Stringer

Los autores Litwin como Stringer resguardaron, el concepto clima según unas perspectivas perceptuales. Según puntos de vistas, un clima son los conjuntos de

particularidades del ambiente laboral que estarán predispuestos, a ser medidos directas como indirectamente por el trabajador residente que trabaja en dichos entornos que influyen en sus comportamientos como motivaciones en los trabajos (11).

Pudiera estar mejor explicada la teoría, si analizamos los siguientes esquemas



Teorías de los climas según Litwin y Stringer Fuente: Williams, 2013: pp. 34.

Litwin y Stringer (1978), citado por Crespo en el 2014, brindaron unas descripciones del esquema que se planteó:

Sistemas organizacionales. Habla de la esquematización de las organizaciones referentes a sus estructuras organizacionales, tecnologías, estructuras sociales, estilos de las direcciones, práctica administrativa, respeto a las tomas de decisiones y como también la necesidad del integrante de las organizaciones. Estas circunstancias presentan un dominio en las percepciones de los ambientes (12).

Ambientes organizacionales. - los ambientes estarán constituido por la percepción

de aquel factor que forjaran los climas, aquí tenemos a las estructuras, la recompensa, las responsabilidades, los riesgos, las tomas de las decisiones, los apoyos como las tolerancias a los conflictos (12). Motivaciones producidas. – los ambientes organizacionales afecta con mayor intensidad a toda necesidad, motivando a la persona para el logro de sus propias satisfacciones. Todo esto dependerá entonces de cómo las personas sientan o perciban el clima aparecerán las motivaciones. Según Litwin y Stringer, las motivaciones que se producirán serán: logro, poder y afiliación (12). Comportamiento emergente – Entendemos que será las satisfacciones de toda necesidad que se tengan. De este modo, la motivación influirá en el comportamiento de las personas dentro de la organización (12). Consecuencias para la organización - el concepto dependerá de las sensaciones que obtengan cada uno de los integrantes de la organización, el lado positivo se generan varios resultados tales serían incremento de la productividad, sensación de complacencia al desarrollar su función determinada, la disminución del índice de las rotaciones, incrementar el valor de los compromisos y así disminuya los ausentismos, estimando unos menores índices de accidentes laborales, integración de todos los integrantes de las organizaciones y al cambio que emerja, que hayan innovaciones y, así los prestigios de las organizaciones mejoran de antemano (12).

Dimensiones de clima organizacional.

Por medio de los cuestionarios dados por Litwin-Stinger (1978), podemos valorar y analizar al integrante de las organizaciones o institución, sobresalen 9 dimensiones: Estructuras, responsabilidades, recompensas, desafíos, relación,

cooperaciones, estándar, conflicto e identidades; ellas están relacionadas con cierta propiedad de las organizaciones:

Cooperación. – Son los sentimientos de los integrantes de las empresas sobre las existencias de un espíritu de ayuda de parte del directorio y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores (13).

Estructura. – Se reconoce como las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre las cantidades de normas, procedimiento, trámite y diferentes limitantes que enfrentan durante sus trabajos. Las medidas en que las organizaciones pondrán su vehemencia en las burocracias, frente a las vehemencias puestos en unos ambientes de trabajos libres, informales sin estructura (13).

Identidad. – Son los sentimientos de los miembros hacia las organizaciones y se sabe son unos elementos importantes como valiosos durante la permanencia con grupos de trabajo. Es decir, son las sensaciones de compartir mi objetivo personal con el de las organizaciones (13).

Recompensas. - Corresponden a las percepciones de todos los integrantes respecto a las adecuaciones de las recompensas recibidas por los trabajos correctamente hechos. son las medidas en que las organizaciones utilizan mayormente los premios que los castigos (13).

Responsabilidad. –Distintivo en el carácter de todo miembro de la institución sobre su asertividad en las tomas de las decisiones en un tiempo y gestión que se le brinda relacionada a sus trabajos. Son las medidas en que las supervisiones

recibidas son generales y no estrechas, entonces diremos, que es son los sentimientos de ser sus propios jefes y realización de su trabajo con cumplimiento de todas las aristas que este contenga (13).

Desafío. – Sentimiento del miembro de la institución sobre el reto que se impone en los trabajos. Las medidas en que las organizaciones promueven las aceptaciones de un riesgo calculado con el fin de lograr sus objetivos trazados (13).

Relación. - Comunicación interpersonal de los integrantes de las empresas respecto de la existencia de unos ambientes de trabajos gratos, de una buena relación social entre iguales, entre el jefe con el subordinado (13).

Estándares, - fuerza que es añadida en las labores , vehemencia que se ponen las organizaciones respecto a la norma de los rendimientos (13).

Conflicto. – enfrentamientos de los integrantes de las organizaciones, sean trabajadores, profesionales o directivos acepta una opinión discrepante y no temerá enfrentarse dando soluciones al problema ni bien aparecen (13).

Desempeño Laboral

Según Faria determinó en 1995 que el desempeño será la suma de habilidad que alberga unos trabajadores con la función que desarrolla, su meta y labor. En tal sentido, es de suma importancia identificar un punto de balance que apoye en lo laboral, en lo personal que puedan reintegrarse la organización busca dar nuevo y correcto beneficio en los puestos de trabajo que realizan. De ese punto dependerá del mejor rendimiento, de unos mejores desempeños laborales, siendo piezas claves en la obtención de mejores desarrollos y productividad en las organizaciones

(14). Por otro lado, Bittel en el año 2000 hizo referencia sobre que los desempeños prevalecen en la perspectiva de los trabajadores en relación con los trabajos que realizaban, su aspecto hacia la meta como sus deseos por un ambiente armonioso. Por ende , debemos interpretar al desempeño como la conexión con la capacidad y conocimiento que amparan las acciones de los empleados, y están relacionados en lograr las metas de las organizaciones (14). Chiavenato, en el año 2000, entendemos que el desempeño laboral, son demostrados e identificados en el acto y conducta que serán observados en los colaboradores que serán de importancia en los logros de los fines de la institución. Expone que los desempeños laborales son las principales fuerzas que tienen las organizaciones. No existen organizaciones, tampoco jefaturas que no hagan gestiones de los desempeños. Aún, en las aparentes ausencias totales de un mecanismo explicativo, son posibles encontrar algunas opciones en gestiones (15).

Característica de los desempeños laborales.

Tendríamos que mencionar al conocimiento, habilidad y capacidad que el trabajador debería mostrar durante o después del desarrollo de su trabajo (10).

Adaptabilidad, capacidades para manifestar una idea de formas efectivas en grupos o de formas individuales. Las capacidades de adecuación de los lenguajes como terminologías a la necesidad de los receptores. A los buenos empleos de las gramáticas, organizaciones y estructuras en las comunicaciones (10). Iniciativas, como base de esta característica es pues intención el primer paso para influir activamente sobre los acontecimientos que ayudarán a escalar y alcanzar objetivos que se estuvieran establecidos. A las habilidades de generar una situación(es) en vez de aceptarla de forma pasiva medida que se tomarán para el logro de las metas

más allá de los requeridos (10). Conocimiento, serán todos aquel aprendizaje que se tenga previo a desarrollar una actividad específica estos pueden ser técnico como profesional relacionada con las áreas donde trabajan que se ha decidido desarrollar. Aquellas capacidades que tienen de preservarse según el avance y tendencia actual en sus áreas de experiencias (10). Trabajos en Equipos, Será capacidad y habilidades que se pueda presentar o la medida de que se vayan desarrollando las labores en equipo o los agrupaciones de trabajos y así obtener los objetivos trazados en las organizaciones, contribuirá y dejará brotar ambientes armónicos que permitan los consensos (10). Estándar de Trabajos, hace referencias a las capacidades del cumplimiento y superar los objetivos de las organizaciones y a las capacidades de obtenciones de las datas retroalimentando los sistemas como mejorarlos (10). Desarrollo del Talento, son las capacidades para el desarrollo de toda habilidad y competencia de quienes integran sus equipos, se planificaran actividades de desarrollos efectivos, que se relaciona con el cargo actual o futuro (10). Potencian los Diseños del Trabajo, hace referencia a las capacidades de decidir las organizaciones y estructuras bastantes eficaces en el logro de las metas. A las capacidades de reinventarse dentro de un panorama correcto dando un respaldo a maximizar incrementando la oportunidad de mejora y flexibilidades de las personas (10).

Cumplimiento laboral en el ámbito de las organizaciones.

Podremos realizar un análisis sobre los desempeños según los niveles individuales, grupales u organizacionales (16).

A nivel individuales, los desempeños incluyen los grados en que los trabajadores agregan valores a las organizaciones según su rol y responsabilidad, los grados en

que irán más allá de lo esperado, sus iniciativas, sus capacidades en innovaciones, el colaborar con el compañero del centro laboral dando apoyos mutuos y así logren beneficios comunes, sus capacidades adaptativas a un nuevo contexto, laborando virtualmente y en los diferentes departamentos, función y nivel de las organizaciones con un nuevo socio local o global en el interior o exterior de las organizaciones (16). A nivel grupos, los desempeños incluyen desarrollar metas en común, las comprensiones de cómo los distintos integrantes de un grupo podrán aportar al equipo, se establecen una transacción que sea eficaz en una circunstancia imprevisible y pudiendo aplicarse al surgir una situación nueva o ambigua (16). En los niveles organizacionales, los desempeños incluyen los usos del recurso (persona, dineros, tecnologías), dará soportes al múltiple grupo de interés, y a los conjuntos de indicadores que capturan las rentabilidades, los costos efectividades, las eficiencias energéticas, y las responsabilidades sociales (16).

Dimensión desempeños laborales.

Las dimensiones de los desempeños laborales: Ayudar al otro, vinculaciones organizacionales y desempeños más allá de los puestos, estas fueron consideradas para las evaluaciones de la indagación, (17).

1ra. Ayudar al otro

Según Borman (2001; citado por Gorriti, 2007), son vistas como: brindar ayudas a los colegas y otros trabajadores ofreciéndole sugerencia, conocimiento y destreza necesaria, realizando de forma directa lo que deben realizar o brindándoles apoyos emocionales en la solución de un problema personal. Informando de asuntos que les interesen, o que deban conocer y poner el interés grupal antes que

el interés personal. Demostrar consideraciones, cortesías y tactos. (17). Las ayudas dadas al compañero de trabajo son "Labores de apoyo a otros y trabajo de equipo, procurando el bienestar de los demás compañeros y mostrando disposición para colaborar" (17).

2da: Vinculaciones organizacionales

También Borman (2001; citado por Gorriti 2007), conceptualiza las vinculaciones organizacionales como "patrocinar a la organización defendiéndose valiosamente y expresando satisfacción y lealtad más allá de momentos o circunstancias. Establecer el firme compromiso con la misión de la organización y sus objetivos asumiendo los roles y procedimientos de la misma, y proponiendo sugerencias" (17). De modo similar el "Mantenimiento de la disciplina personal y la conformidad con las normas y cultura de la organización". (17)

3ra: Desempeños más allá de los puestos

Los desempeños más allá de los puestos consideran que: laborar más que lo acordado, sin importar toda dificultad. Tomar iniciativas para realizar todo lo que haya que realizar con el fin del logro de objetivos de toda organización. Incrementar los propios conocimientos como destrezas, se aprovechará toda oportunidad que dieran las organizaciones (17).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General:

H.a: Existe relación directa y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020.

2.3. 2 Hipótesis específicas:

Ha1: Existe relación directa y significativa entre la identidad y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativo en el hospital René Toche Groppo en el año 2020.

Ha2: Existe relación directa y significativa entre la cooperación y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020.

Ha3: Existe relación directa y significativa entre la estructura y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020.

Ha4: Existe relación directa y significativa entre la recompensa y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020.

2.5. Definiciones de términos básicos

- **Clima organizacional:** conjuntos de particularidades imparciales como parcialmente permanente de las organizaciones, sirviendo para brindar ciertas personalidades a las organizaciones y así influyan en los comportamientos y actitud de sus integrantes (18).
- **Cooperación.** – son los sentimientos de los integrantes de la compañía sobre las existencias de unos espíritus de ayudas solidarias por los directivos como empleados_(13).
- **Estructuras.** - Representan las percepciones que tienen los integrantes de las organizaciones sobre las cantidades de normas, procedimiento, trámite y otros limitantes a que se ven enfrentados al desarrollar sus trabajos. (13).
- **Identidades.** - Sentimientos de pertenecer a las organizaciones y sintiéndose como unos elementos importantes y valiosos en los grupos de trabajo. (13).
- **Recompensa.** - Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. (13).
- **Satisfacciones laborales:** son las sensaciones que los trabajadores experimentan cuando logran los equilibrios entre unas necesidades y los accesos a los objetos o fines que la reducen, así mismo, describen los efectos generales que ocasionan en las sociedades (19).
- **Ayudas a los demás.** - Aportándose ayudas a los compañeros(as) del centro laboral ofrecer recomendaciones, así mismo saberes como talentos necesarios, realizando de forma directa lo que tuvieron que realizar u ofrecer apoyos emocionales en pos de hallar soluciones a problemáticas individuales (17).

- Vinculaciones organizacionales - Representar a las organizaciones eficientemente defendiéndose y manifestando satisfacciones y lealtades más allá del momento y circunstancia (17).
- Desempeños más allá de los puestos. - laborar más de lo acordado, sin importar toda dificultad. Tomar iniciativas para realizar todo lo que haya que realizarse con la finalidad de lograr objetivos de las organizaciones. Incrementar los propios conocimientos como destrezas, se aprovechará toda oportunidad que dieran las organizaciones (17).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Es hipotéticos – deductivos donde observa los fenómenos a investigar, se crean hipótesis con posibles respuestas de dichos fenómenos y se constata lo cierto de los enunciados deducidos.

3.2. Enfoque investigativo

Es el cuantitativo donde se usan las recolecciones de las informaciones y comprueba suposición, teniendo bases en los cálculos numéricos, las distinciones estadísticas. Por qué las informaciones colectadas son ponderable como cuantificables. Permitiendo las realizaciones análisis discrecionales como inferencial.

3.3. Tipo de investigación

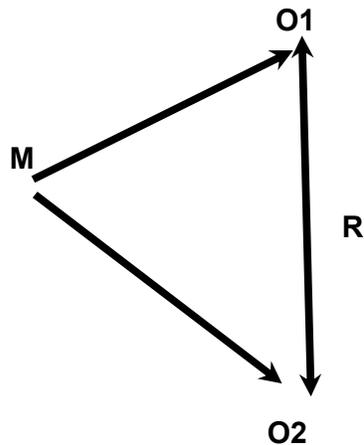
Aplicada

Alcance: correlacional

3.4. Diseño de la investigación

No experimental de corte transversal, correlacional .es el tipo de indagación que no tiene de una variable independiente. Mas el indagador aprecia los contextos en el que se desarrolló dichos fenómenos y sera analizada para la obtención de informaciones más no manipula las variables estudiadas. El corte es transversal. Por qué describió, analizo las variables y sus relaciones en tiempos establecidos por una sola vez para el recojo de los datos Su nivel es Correlacional. Porque su objetivo es encontrar correlaciones entre variables para observar cómo reacciona una de ellas ante cambios en la otra.

El diagrama del diseño de correlación entre variables:



M: trabajadores administrativos

O1: clima organizacional

r : Relaciones entre variables.

O2: desempeños laborales

3.5. Población, muestra y muestreo

La población lo conformaran el número de trabajadores administrativos que trabajan en el hospital René Toche Groppo 2020.

Cálculo de muestra

La investigación fue censal, debido a que el tamaño de la población es pequeño, por tanto no requirió de un tamaño muestral puesto a que se utilizó a toda la población. La muestra hallada es de 50 trabajadores administrativos que trabajan en el hospital René Toche Groppo 2020.

Muestreo. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, porque la elección de los elementos no dependió de la probabilidad sino de las características de la investigación.

Criterios de inclusión

- Trabajadores administrativos que laboran de manera continúa en el hospital René Toche Groppo en el año 2020.
- Trabajadores administrativos que acepten participar y llenar la encuesta de investigación
- Trabajadores administrativos que acepten la firma de los consentimientos informados

Criterios de exclusión

- Trabajadores administrativos que no sepan leer ni escribir el idioma castellano
- Trabajadores administrativos con patologías psiquiátricas
- Trabajadores administrativos que estén con descanso medico

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIONES OPERACIONALES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALAS DE MEDICIONES	ESCALAS VALORATIVAS
Clima Organizacional	Las variables climas organizacionales será operacionalización a través de unos cuestionarios de veinticuatro preguntas estructuradas según cada dimensión: Identidad, Cooperación Estructura Recompensa,	<ul style="list-style-type: none"> •Identidades •Cooperaciones •Estructuras 	<ul style="list-style-type: none"> -Sentidos de pertenencias. -Objetivo personales -Solidaridad de miembros de organización -Situación adversa -Norma que manejan las instituciones. - Cumplimientos de estas -Asignaciones del estímulo por 	Ordinal	Siempre :5 Casi siempre :4 A veces:3 Casi nunca :2 Nunca: 1 Malo 1 a 39 Regular 40 a 59 Bueno 60 a 96

		•Recompensas	parte de las organizaciones. -Recompensas por los trabajos realizados.		
Desempeños laborales	Los Desempeños laborales será operacionalizado mediante un cuestionario de 18 preguntas estructurado en s dimensiones: Ayudas a otro Vinculaciones organizacionales y Desempeños	Ayudas a otro Vinculaciones organizacionales Desempeños más allá de los puestos	-Cooperaciones -Cortesías -Motivaciones - Representacion es -Lealtades -Compromisos -Persistencias -Iniciativas -Autodesarrollo	Ordinal	Siempre :5 Casi siempre :4 A veces :3 Casi nunca :2 Nunca: 1 Malo 1 a 36 Regular 37 a 72 Bueno 73 a 90

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Fueron empleadas unas encuestas, mediante las cuales es obtenida la opinión como la actitud; se basa en hacer interrogaciones escritas a las personal asistente al Hospital René Toche Groppo y recaudar información vital para la investigación

3.7.2. Descripción

Fueron utilizados los cuestionarios que son aquellos medios físicos que permitieron registrar los datos, información u otros de importancia necesaria para la elaboración de nuestra indagación científica.

a) Cuestionario sobre Clima Organizacional. Este cuestionario evalúa los Climas organizacionales del trabajador. La aplicación de este instrumento fue persona por persona, el tiempo de aplicación fue de 25 minutos, el instrumento está compuesto por datos personales y 24 ítems estructurados en cuatro dimensiones: 1. Trato personalizado al paciente (4 ítems) 2. Puntualidad a la atención (3 ítems) 3. Capacidad del personal para comprender necesidades (8 ítems). El cuestionario se constituye por 24 reactivos, cinco categorías, con puntuaciones: siempre = 5 casi Siempre = 4 a veces = 3 casi nunca = 2 nunca = 1

Este instrumento evalúa los desempeños laborales del trabajador de las áreas administrativas del Hospital René Toche Groppo. La aplicación de este instrumento fue trabajador por trabajador, el tiempo de aplicación fue de 20 minutos, el instrumento está compuesto por datos personales y 18 Ítems estructurados en 3 dimensiones:

1.- Ayuda a otros (preguntas de 1 a 6 preguntas). 2.- Vinculación organizacional (preguntas de 7 a 12). 3.- Desempeños más allá de los puestos (preguntas del 13 hasta el 18). Dicho cuestionario tiene 18 interrogantes así como cinco jerarquías: Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1 al igual que el cuestionario de satisfacción.

3.7.3. Validación

Validación de los cuestionarios: fueron consideradas las validaciones de los contenidos de las interrogantes de los cuestionarios, a través los dictámenes de tres entendidos en la materia. Experto 1 es Dr. En invitación y docencia universitaria, el experto 2 es experto en metodología de investigación con grado de maestría y el experto 3 es estadista con grado de maestría. Los entendidos en la materia quienes valoraron los siete principios del cuestionario: recojos de las informaciones que permiten brindar respuestas a los problemas de la indagación, respondiendo a los fines, estructuras, describiendo sus variables (Operacionalizaciones de las variables), facilitara los desarrollos de los instrumentos, las preguntas son claras, entendibles, los números de las preguntas son adecuados para sus aplicaciones. Los resultados con evaluación porcentual.

Tabla

CRITERIOS	V de Aiken	P-Value Bimon.	Concl.
1. Los instrumentos recogen informaciones que permiten brindar respuestas a los problemas de indagación.	1.00	0.12	Si es valido
2. Los instrumentos propuestos responden a los objetivos de los estudios.	1.00	0.12	Si es valido
3. Las estructuras de los instrumentos son adecuadas.	1.00	0.12	Si es valido
4. Las preguntas de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables.	1.00	0.12	Si es valido
1.00 0.12 Si es valido			
5. Las preguntas son claras y comprensibles.	1.00	0.12	Si es valido
6. los números de las preguntas son adecuados para sus aplicaciones.	1.00	0.12	Si es Valido

Resultados de los juicios de peritos

El resultado según el p-valor global es 1.00, mayor a 0.70 indicando que este cuestionario presenta validez de sus contenidos en la medición de las variables a investigar.

3.7.4. Confiabilidad

Fiabilidad de los instrumentos: Una fiabilidad fue determinar utilizando los análisis de las consistencias internas, como las preguntas de este cuestionario presentaron alternativas de tipo Likert, fueron utilizados los Coeficientes Alfa de Cronbach en las dos variables y para sus dimensiones.

Este cuestionario fue aplicado como prueba piloto a treinta encuestados (Personales administrativos etc.).

Las fiabilidades de los cuestionarios se realizaron mediante el Alfa de Cronbach.

Algunos criterios para interpretar los valores del coeficiente de confiabilidad

Coeficientes alfas > 0.9 excelentes

Coeficientes alfas > 0.8 buenos

Coeficientes alfas > 0.7 aceptables

Coeficientes alfas > 0.6 cuestionables

Coeficientes alfas > 0.5 pobres

Tabla

Resultados de coeficiente Alfa de Cronbach.

Variable / dimensión	<u>Alfa de Cronbach</u>	Elemento
<u>VARIABLE 1: CLIMAS ORGANIZACIONALES</u>	-0.060	24
D.1 Identidad	0,559	6
D.2 Cooperación	-0,108	6
D.3 Estructura	0,108	6
D.4 Recompensa	0,163	6
<u>VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL</u>	0.757	18
D.1 Ayuda para otros	0.504	6
D.2 vinculación con la organización	0.341	6
D.3 desempeño más allá del puesto	0.080	6

Confiabilidad del instrumento de clima organizacional

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	elementos
0.811	24

Fue aplicada el "Alfa de Cronbach", siendo veinticuatro interrogantes donde fue obtenido unos 0,811 resultando adecuada su aplicabilidad.

Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	elemento
0.801	18

Fue aplicada el "Alfa de Cronbach", fueron dieciocho interrogantes donde fue obtenido unos 0,801 resultando adecuada su aplicabilidad.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizaron los programas Microsoft Word 2013 para las redacciones de los proyectos y otros documentos. La información se sometió a codificación numérica discriminante, para ingresarlos de forma inmediata al procesador con la finalidad de medir dichas variables y cumplir con los objetivos trazados. Para las creaciones de las bases de datos, tabla de frecuencias y gráfico se utilizó los programas Microsofts Excels 2013. Los resultados descriptivos se presentarán en tablas y gráficos según los objetivos trazados. Así mismo en las contrastaciones de hipótesis-general y específica fue utilizada el Paquete Estadístico SPSS V24 en español, se utilizó la función de la relación de Spearman y así precisar si existen unas relaciones lineales entre dos variables a niveles ordinales y que estas relaciones no sean debidas a los azares; que sean estadísticamente significativas. Los resultados de las hipótesis serán mostrados en tablas con su debida interpretación.

3.9. Aspectos éticos

Esta indagación se respaldará por la norma internacional y nacional sobre investigaciones en el ser humano. Se redactarán y enviarán las documentaciones necesarias a toda institución involucrada en los recojos de datos. Se trabajará con los procedimientos metodológicos mejor adaptados a la circunstancia de la investigación, y los usos de instrumentos para las recolecciones del dato con sus validaciones y confiabilidades suficientes para el logro del objetivo trazado. Guardar la identidad del participante, y la salvaguarda de su Data Personal según Ley N° 29733 (“Ley de las Protecciones de las Datos individuales)

Se protegieron los derechos humanos de los sujetos de estudio de la siguiente manera mediante la aplicación de los principios de Helsinki (autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia). En este caso, se aplicó de la siguiente manera (40):

- Principio de autonomía: Se refiere a la capacidad de autoelección, sin algún condicionante externo. De acuerdo a esto, se aplicó el consentimiento informado donde la persona autoriza ser parte de nuestra investigación, y emite advertencia de lo que trata la investigación sin llegar a presionar.
- Principio de beneficencia: Es aquel actuar que tendrá como intención generar un beneficio directamente a otra persona. Se mantuvo la dignidad, el respeto, y dignidad de bienestar de la persona, sin llegar a publicar sus datos proporcionados en el instrumento.
- Principio de no maleficencia: 'Primum non nocere', hace referencia a la obligación de no infringir daño intencionadamente. No se ha vulnerado la intimidad de la persona; contrario a ello se ha protegido ante todo perjuicio, antes, durante o después de la investigación, a través de los consentimientos informados fueron registrados las autorizaciones de todo trabajador administrativo del nosocomio con fines de investigación en base a la confiabilidad.
- Principio de justicia: Se explica cómo "tratar igual lo que es igual y desigualmente lo que es desigual". Para todos los participantes que tuvieron la información justa y necesaria, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión parametrados en el estudio y sus características.

Consentimientos informados

- Las participaciones de los individuos que sean capaces de brindar sus consentimientos informados en las investigaciones médicas deben ser voluntarias. Aunque pueden ser apropiados las consultas a las familias o líderes de las comunidades, ninguna de las personas capaces de brindar sus consentimientos informados deben ser incluidas en los estudios, a menos que ellas los acepten de forma libre.
- En las investigaciones todos los participantes potenciales debe recibir informaciones adecuadas sobre el objetivo, método, fuente de financiamientos, posible conflicto de interés, filiación institucional de los investigadores, beneficio calculado, riesgo previsible e incomodidad derivada de los experimentos, estipulación post estudios etc. Los participantes potenciales deben ser informados de los derechos de participación o no en las investigaciones y del retiro de sus consentimientos en cualquier instante, sin exposición a represalia.
- Después de asegurarse de que los individuos hayan entendido las informaciones, los investigadores u otras personas calificadas deben pedir, de preferencia de forma escrita, los consentimientos informados como voluntarios de las personas. Si los consentimientos no se pueden dar por escritos, los procesos para su logro deben ser documentados como atestiguados legalmente. Toda persona que participen en las investigaciones médicas tendrá las opciones de ser informados sobre todo resultado general de la indagación.

- Cuando los participantes potenciales sean incapaces de brindar sus consentimientos informados, los investigadores deben pedir los consentimientos informados de los representantes legales. Los representantes legales jamás serán incluidos en las investigaciones que no tengan la posibilidad de beneficios para ellos, a menos que éstas tengan por objetivos promover la salud de los grupos representados por los participantes potenciales y estas investigaciones no pueden realizarse en personas capaces de dar sus consentimientos informados y las investigaciones implican sólo unos riesgos y costos mínimos.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis

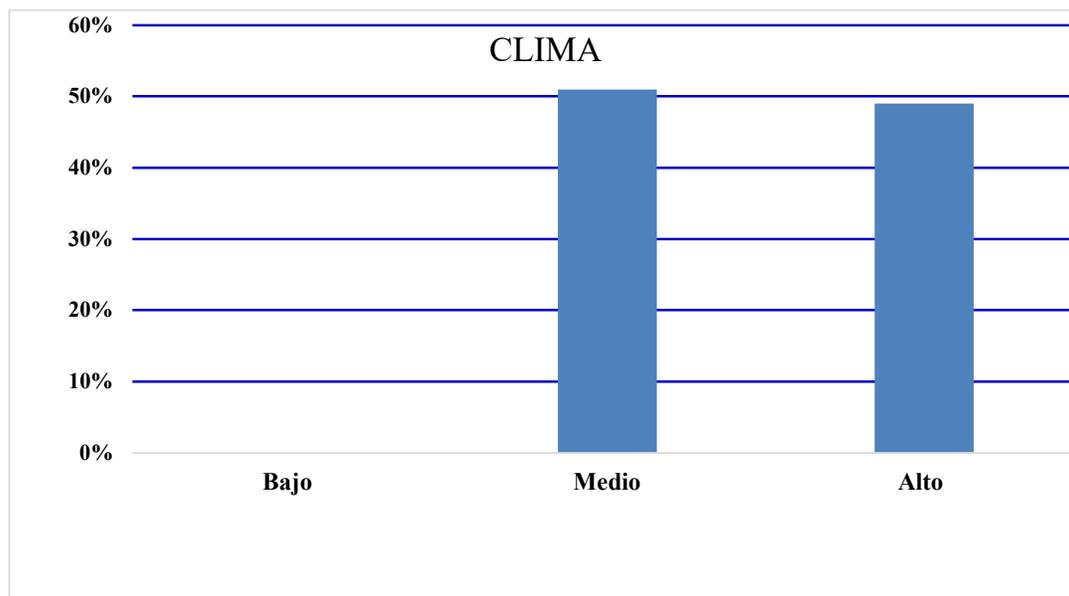
Análisis descriptivos

Tabla 1. Clima organizacional del trabajador del Hospital Rene Toche Groppo de Chincha, 2020.

Nivel	N° de trabajadores porcentaje	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	51	51.00%
Alto	49	49.00%
Total	100	100%

Fuente: SPSS24.

Figura 1. Clima organizacional del trabajador del Hospital Rene Toche Groppo de Chincha 2020.



Fuente: SPSS24.

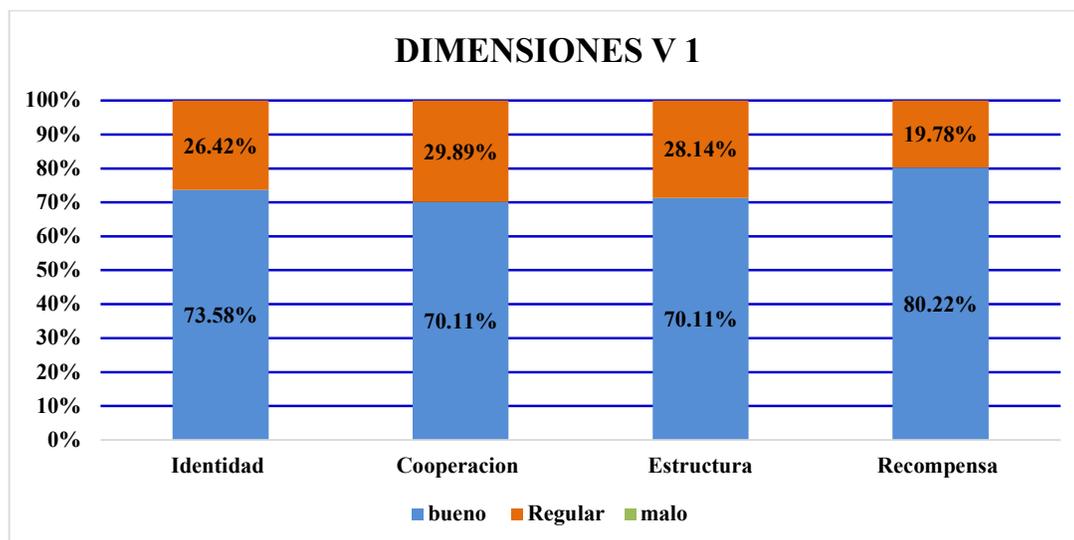
Interpretación: Los trabajadores respondieron la encuesta reflejando que existe un clima organizacional nivel medio correspondiendo el valor porcentual del (51.00%), y bastante cercano a unos niveles elevados (49%), y referente a unos niveles bajos no se utilizó como alternativo. los climas organizacionales son buenos en forma genérica en los empleados del Hospital Rene Toche Groppo de chincha

Tabla 2. Nivel de las dimensiones de los climas organizacionales de los empleados de hospital Rene Toche Groppo de Chincha, 2020.

Dimensiones	Bueno	Regular	Malo
Identidad	73.58%	26.42%	0.00%
Cooperación	70.11%	29.89%	0.00%
Estructura	70.11%	28.14%	0.00%
Recompensa	80.22%	19.78%	0.00%

Fuente: Fuente: SPSS24.

Figura 2. Nivel de las dimensiones de los climas organizacionales de los empleados de hospital Rene Toche Groppo de Chincha, 2020.



Fuente: SPSS24.

Interpretación: El trabajador encuestado en la dimensión de identidad refirieron unos niveles buenos (73.58%) y un nivel regular con (26,42%) , la dimensión

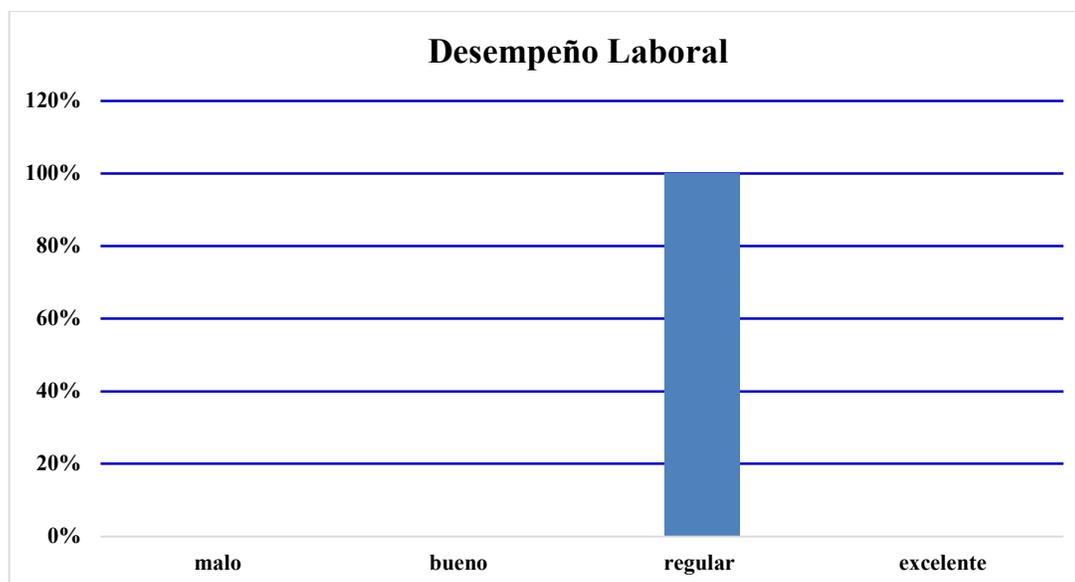
cooperación obtuvo un (70.11%) de nivel bueno y un nivel regular con (29.89%), la dimensión estructura también obtuvo un nivel bueno (70,11%) y un nivel regular con (28.14%) y la dimensión recompensa obtuvo un nivel bueno (80.22%) Las dimensiones del clima organizacional es bueno en general en los trabajadores del Hospital Rene Toche de Chincha

Tabla 3. Desempeños laborales del trabajador del Hospital Rene Toche Groppo de Chincha 2020.

Nivel	N de trabajadores	Porcentaje
Malo	0	0
Bueno	0	0.00%
Regular	100	100.00%
Excelente	0	0.00%
Total	100	100.00%

Fuente: SPSS24.

Figura 3. Desempeños laborales del trabajador del hospital Rene Toche Groppo Chincha 2020.



Fuente: SPSS24.

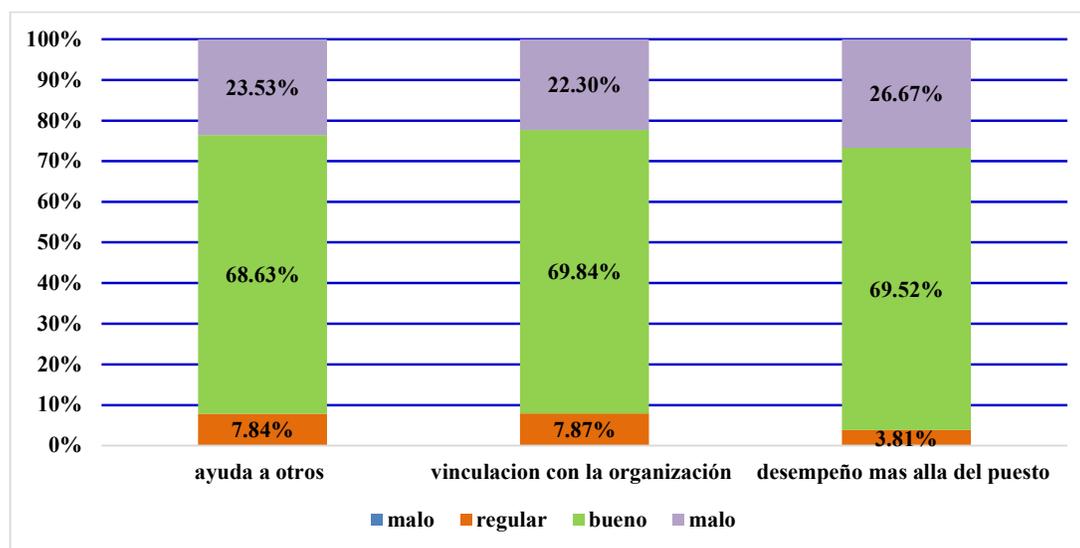
Interpretación: Los trabajadores mostraron sobre los desempeños laborales que existen unos niveles regulares en un (100%), llevando a los niveles malos buenos y excelentes a una ponderación de (0 %). El desempeño laboral es regular en general en los trabajadores del Hospital Rene Toche de chincha

Tabla 4. Dimensiones de desempeño laboral del Hospital Rene Toche Groppo de Chincha 2020.

Dimensiones	Malo	Regular	Bueno	Malo
-Ayudar al otro	0	7.84%	68.63%	23.53%
-Vinculaciones con la organización	0	7.87%	69.84%	22.30%
-Desempeños más allá de los puestos	0	3.81%	69.52%	26.67%

Fuente: SPSS24.

Figura 4. Dimensiones de desempeño laboral del hospital Rene Toche Groppo de Chincha 2020.



Fuente: SPSS24.

Interpretación: El trabajador sobre la primera dimensión ayuda a otros de la variable desempeños laborales, obtuvo un (68.63%) como bueno. En cuanto a la vinculación con la organización muestra un porcentaje alto de (69.84%) en el nivel bueno. En la dimensión “desempeños más allá de los puestos” obtiene en el nivel regular un (3.81%) mientras que un nivel bueno (69.52%), un nivel malo un (26.67%) siendo el más alto entre las tres dimensiones con respecto a esta dimensión. Las dimensiones del desempeño laboral es bueno en general en los trabajadores del Hospital Rene Toche de chincha

4.1.2. Prueba de hipótesis

a.- Prueba de Hipótesis General

Planteamiento de Hipótesis

H.1: Existen relaciones directas y estadísticamente significativas entre los climas organizacionales y los desempeños laborales de los trabajadores de las áreas administrativas del Hospital René Toche Groppo en el año 2020.

H.0: No existen relaciones directas y estadísticamente significativas entre los climas organizacionales y los desempeños laborales de los trabajadores de las áreas administrativas del Hospital René Toche Groppo en el año 2020.

Niveles de significancia: 95 %

Niveles de significancias: α igual a 0.05

$p > 0.050$ es aceptada la H0

$p < 0.050$ se rechaza la H0

Tabla 5. Relación entre la variable climas organizacionales y desempeños laborales del trabajador de las áreas administrativas del Hospital Rene Toche Groppo 2020.

		Climas Organizacionales	Desempeños Laborales
Rho-Spearman	Climas organizacionales	Coefficientes de correlaciones	1,000
		Sig.	,751
		N	20
	Desempeños laborales	Coefficientes de correlaciones	,097
		Sig.	,751
		N	20

Fuente: SPSS-24.

Interpretación: En la tabla 5 de los resultados encontrados podemos observar un p-valor 0,751 mayor a 0.05, por lo cual rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, es decir, la variable clima organizacional no tiene relación estadísticamente significativas con la variable desempeños laborales en los trabajadores del área administrativa y su RSpearman es similar al 0,097, el cual indicaría relación positiva baja entre la variable climas organizacionales y desempeños laborales

b.- Prueba de hipótesis específicas.

Planteamiento de hipótesis específica 1.

H1: Existen relaciones directas y significativas entre la identidad y desempeños laborales en los trabajadores del área administrativo en el hospital René Toche Groppo en el año 2020

H0: No existen relaciones directas y significativas entre la identidad y desempeños laborales en los trabajadores del área administrativo en el hospital René Toche Groppo en el año 2020

Niveles en certidumbre: 95 por ciento

$p > 0.050$ es aceptada la H_0

$p < 0.050$ se rechaza la H_0

Tabla 6. Relación entre la Identidad y los Desempeños Laborales en los trabajadores de las áreas administrativas del Hospital Rene Toche Groppo 2020.

		Identidad	Desempeños Laborales
Rho-Spearman		Coefficientes de correlaciones	1,000
		Sig.	-,038
	Identidad	Sig.	,760
		N	20
		Coefficientes de correlaciones	-,038
		Sig.	1,000
	Desempeños Laborales	Sig.	,760
		N	20
			20

Fuente: SPSS-24.

Interpretación: En la tabla 6 de los resultados encontrados podemos observar un p-valor 0,760 mayores al 0.05, por ello fue rechazada la H_a es decir, la dimensión identidad no tienen relaciones estadísticamente significativas con los desempeños laborales del trabajador del área administrativa y con un R-Spearman (-0,38), por ello indicara relación negativa disminuida entre la dimensión-cooperación de los climas organizacionales y desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis específica 2.

H2: Si Existen relaciones directas y significativas entre la cooperación y los desempeños laborales en los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo 2020

H0: No existen relaciones directas y significativas entre la cooperación y los desempeños laborales en los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo 2020

Niveles de significancias: α igual a 0.05

$p > 0.050$ es aceptada la H0

$p < 0.050$ se rechaza la H0

Tabla 7. Relación entre la cooperación y los desempeños laborales en el trabajador de las áreas administrativas del Hospital R.T.G.

		Cooperación	Desempeños Laborales
Rho-Spearman	Cooperación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,117
		Sig. (bilateral)	,616
		N	20

Fuente: SPSS-versión-24.

Interpretación: En la tabla 7 de los resultados encontrados podemos observar un p-valor ,616 mayores a 0.05, por ello fue rechazada la Ha. es decir, la dimensión cooperación no tienen relaciones estadísticamente significativas con los desempeños laborales del trabajador del área administrativa y con un coeficiente Rho de Spearman de 0,117, por lo cual indica una relación positiva baja entre la cooperación con los desempeños laborales.

Hipótesis Específica 3.

Planteamiento de Hipótesis Específica 3.

H3: Si existen relaciones directas y significativas entre la estructura y desempeños laborales en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020.

H0: No existen relaciones directas y significativas entre la estructura y desempeños laborales en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020.

Niveles de significancias: α igual a 0.05

$p > 0.050$ es aceptada la H0

$p < 0.050$ se rechaza la H0

Tabla 8. Relación entre la estructura y desempeños laborales en el trabajador de las áreas administrativas del Hospital R.T.G.

		Estructuras	Desempeños Laborales
R-Spearman	Estructuras	Coefficientes de correlaciones	1,000
		Sig. (bilaterales)	,0821
		N	20
	Desempeños Laborales	Coefficientes de correlaciones	,082
		Sig. (bilaterales)	,713
		N	20

Fuente: SPSS-24.

Interpretación: En la tabla 8 de los resultados encontrados podemos observar que con un p-valor ,713 mayores al 0.05, por ello fue rechazada la Ha, la dimensión estructura no tienen relaciones estadísticamente significativas con los desempeños laborales del trabajador del área administrativa y con un R-Spearman 0,0821, por

ello indicara relación positiva alta entre la dimensión estructura y los desempeños laborales.

Hipótesis específica 4.

Planteamiento de Hipótesis específica 4.

H4: Si existen relaciones directas y significativas entre la recompensa y desempeños laborales en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020.

H0: No existen relaciones directas y significativas entre la recompensa y desempeños laborales en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020.

Niveles de significancias: α igual a 0.05

$p > 0.050$ es aceptada la H0

$p < 0.050$ se rechaza la H0

Tabla 9. Relación entre la recompensa y los desempeños laborales en el trabajador de las áreas administrativas del Hospital R.T.G.

			Recompensa	Desempeños Laborales
R-Spearman	Recompensa	Coefficientes de correlaciones	1,000	,0622
		Sig. (bilaterales)	.	,510
		N	20	20
	Desempeños Laborales	Coefficientes de correlaciones	,0622	1,000
		Sig. (bilaterales)	,510	.
		N	20	20

Fuente: SPSS-24.

Interpretación: En la tabla 9 de los resultados encontrados observamos un p-valor ,510 mayores al 0.05, por ello fue rechazada la Ha, la dimensión recompensa no

tienen relaciones estadísticamente significativas con los desempeños laborales en el trabajador de las áreas administrativas y presenta R-Spearman (0,0622), por ello indicara una relación positiva baja entre la dimensión recompensa y los desempeños laborales.

4.1.3. Discusión de resultados

En la indagación realizada asumió por objetivo general analizar las relaciones entre las variables climas organizacionales y los desempeños laborales, obteniéndose como relación directa (0.097) pero no significativa ($p=0.751$). Por lo que frente a este resultado se va a corroborar lo expuesto en la investigación de Ramos (2020) quien mostro que no existen relaciones de significancia entre los climas organizacionales y los desempeños laborales ($p = 0,923 > 0,05$) (32), así mismo con la investigación realizada por Rivera (2018), que tambien demostró que $p\text{-valor} = 1.000, > 0.05$ concluyendo que las relaciones entre los climas organizacionales y los desempeños laborales son carentes de significancia (34). Nuestra investigación difiere con la de Puitiza (2020) que demostró que el clima organizacional se correlacionó significativa y directamente con una intensidad moderada ($p=0.001$; $r: 0.417$) (30). Así mismo Torres (2019) determino en su investigación que ambas variables tienen asociación significativa, $p=0.000$ y relación positiva alta en un 0.811 (31). De modo similar Otoyá (2020) determino en su investigación que ambas variables tienen relación significativa $p = 0.000$ y una “correlación alta”, de $0,720$ (33). De igual modo Samanamud y Sánchez (2018) Determinaron en su investigación que dichas variables tiene correlaciones de significancia ($p\text{-value}$ es $0,029$ **inferior a** $0,05$ (3). Así mismo Espinoza (2018), determino en su investigación que dichas variables tiene correlaciones de significancia ($p\text{-value}$ es igual $0,000$ menor a $0,05$ (4). Así mismo Solís (2017), hallo

que el clima organizacional es percibido por el trabajador como medianamente favorable, solo se centró en la variable climas organizacionales (5) y García (2016), que demostró que el clima organizacional si está relacionado con el desempeño laboral (6).

A cerca del primer objetivo específico de esta tesis se halló que existen unos climas organizacionales de nivel medio con un (51%). Nuestro resultado guarda relación con la investigación realizada por Puitiza et al (2020) quienes hallaron que de los trabajadores encuestados un (46.7%) expresaron un clima organizacional regular (30). Asi mismo con la investigación realizada por Rivera (2018) quien hallo en el personal encuestado que el clima organizacional es por mejorar en un (60%) (34). Similarmente Samanamud y Sánchez (2018) hallaron en los encuestados que los climas organizacionales presentan una aprobación de un (44%) (3). Nuestra investigación difiere con lo encontrado por García (2016) quien hallo que un (94,7%) de los trabajadores administrativos asevero que los climas organizacionales son parcialmente desfavorables (6)

A cerca del segundo objetivo específico fue hallado que los trabajadores del área administrativa en la dimensión de identidades de los climas organizacionales, refirieron un nivel bueno con un (73.5%), la dimensión cooperación y estructura obtuvo un (70.11%) de nivel bueno, la recompensa obtuvo unos niveles buenos (80,22%). Nuestros resultados guardan relación con la investigación realizada por Rivera (2018), quien hallo que los encuestados expresan una identidad saludable en un (75.7%) (34). Nuestros resultados difieren con las investigaciones de Torres (2019), Espinoza (2018), Puitiza et al (2020), Samanamud y Sánchez (2018), Ruíz (2021), Flores y Espilco (2020), Ramos (2020), Otoyá (2020), Solís (2017) y García (2016) que no tomaron en cuenta la dimensión cooperación,

estructura y recompensa del clima organizacional y que no se encuentran en sus resultados.

En cuanto al tercer objetivo específico fue encontrado que los desempeños laborales existe unos niveles regulares en 100%, llevando a los niveles malos, buenos y excelentes a una ponderación de 0 %. Nuestros resultados no tienen relación con investigación realizada por Puitiza et al (2020), quienes hallaron en los encuestados que el desempeño laboral es regular en un (71.7%) (30). Así mismo Rivera (2018), halló en los encuestados que los desempeños laborales son excelentes (87.5%) (34). De modo similar Samanamud y Sánchez (2018), hallaron en los encuestados que expresan que el desempeño laboral son buenas en un (50%) (3), y García (2016), halló que el desempeño laboral es bueno medianamente en (50%) (6).

En cuanto al cuarto objetivo específico fue hallada que la dimensión ayuda a otros del desempeño laboral, muestran un nivel bueno que obtuvo un (68.63%). En cuanto a la dimensión vinculación con la organización muestra un porcentaje alto de (69.84%) en el nivel bueno. En cuanto a los desempeños más allá de los puestos se obtiene un nivel bueno (69.52%). Nuestros resultados difieren con las investigaciones de Torres (2019), Espinoza (2018), Puitiza et al (2020), Rivera (2018), Samanamud y Sánchez (2018), Ruíz (2021), Flores y Espilco (2020), Ramos (2020), Otoyá (2020), Solís (2017) y García (2016) que no tomaron en cuenta la dimensión ayuda a otros de los desempeños laborales, no se encuentran en sus resultados.

Sobre el quinto objetivo específico fue encontrado la no existencia de asociación de significancia (p -valor 0,760), entre la dimensión-identidad de los climas

organizacionales, y los desempeños laborales siendo su coeficiente Rho-Spearman de -0,38, de los trabajadores del hospital rene toche Groppo. Nuestro resultado difiere con lo hallado por Espinoza (2018) que halló correlaciones entre las identidades perteneciente a los climas organizacionales y el desempeños laborales siendo su p igual 0,000 menor a 0,05 (4). Así mismo difieren con las investigaciones de Torres (2019), Espinoza (2018), Puitiza et al (2020), Rivera (2018), Samanamud y Sánchez (2018), Ruíz (2021), Flores y Espilco (2020), Ramos (2020), Otoya (2020), Solís (2017) y García (2016) que no tomaron en cuenta la dimensión identidad y que no se encuentran en sus resultados.

Sobre el sexto objetivo específico fue encontrado que la cooperación de los climas organizacionales no tiene asociación significativa con los desempeños laborales asimismo, el valor del coeficiente R-Spearman es 0,117, esto nos dice que las correlaciones son positivas bajas, Nuestro resultado difiere con lo hallado por Espinoza C. (2018) halló correlación entre la cooperaciones y los desempeños laborales p igual 0,000 menor a 0,05 (4). Así mismo con Torres N. (2019) que determinó que las dimensiones comportamiento guardan relación de significancia (p igual 0,000 inferior que el 0,05 y su coeficiencia de relación es 0.614, con los desempeños laborales (31).

Sobre el séptimo objetivo específico fue hallada que la dimensión estructura no tiene asociaciones significativas (p-valor 0,713) con el desempeño laboral, la valoración del R-Spearman es 0,0821, ello indicaría que las correlaciones son positivas muy baja. Nuestro resultado difiere con lo hallado por Torres N. (2019) determinó que la dimensión estructura guardan relación Sig. (p igual 0,000 inferior al 0,05 y su R-Spearman fue 0.718, con los desempeños laborales (31).

Sobre el octavo objetivo específico fue hallada que la dimensión recompensa no tiene asociaciones significativas (p -valor 0,510) con el desempeño laboral, la valoración de Spearman es 0,0622, ello indicara que las relaciones son positivas y muy baja Nuestro resultado difiere con las investigaciones de Torres (2019), Espinoza (2018), Puitiza et al (2020), Rivera (2018), Samanamud y Sánchez (2018), Ruíz (2021), Flores y Espilco (2020), Ramos (2020), Otoya (2020), Solís (2017) y García (2016) que no tomaron en cuenta la dimensión recompensas y que no se encuentran en sus resultados.

Limitaciones de la investigación

En la investigación se suscitaron las siguientes limitaciones:

- Debido a la tercera ola de la pandemia por covid-19, se restringieron las atenciones en el área administrativa del hospital rene toche Groppo. Por tanto, la cantidad de muestra recolectada fue la totalidad de trabajadores del área administrativa del 2022.
- Existencia de limitaciones respecto al contagio de la covid-19, hicieron que las encuestas sean más difíciles de realizar las encuestas de forma presencial.
- Actitud prepotente y poco colaboradores de algunos trabajadores administrativos del hospital dificultaron la realización de las encuestas.
- Lentitud en las respuesta y en el llenado de los cuestionarios

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- 1.- Existe un clima organizacional nivel medio correspondiendo a un (51.00%) en los trabajadores del área administrativa
- 2.- las dimensiones de identidad (73.58%), cooperación (70.11%), estructura (70,11%) y recompensa (80.22%) del clima organizacional refirieron unos niveles buenos
- 3.- El desempeño laboral existente refiere unos niveles regular en el (100%).
- 4.- las dimensiones ayuda al otro (68.63%), vinculación con la organización (69.84%), desempeño más allá del puesto (69.52%), del desempeño laboral muestra unos porcentajes altos del nivel bueno
- 5.- Según el resultado hallado en la indagación se llega a concluir que el objetivo general presenta relaciones positivas y no significativa ($Rho = 0,097$, $p\text{-valor} = 0,751 < 0,05$) respecto a los climas organizacionales y desempeños laborales del trabajador de las áreas administrativas del Hospital René Toche Groppo.
- 6.- Según el resultado hallado en la indagación se llega a concluir que el quinto objetivo específico presenta relaciones negativas y no significativa ($Rho = -0,38$, $p\text{-valor} = 0,760 < 0,05$) respecto a la dimensión identidad y desempeños laborales del trabajador de las áreas administrativas en el Hospital René Toche Groppo.
- 7.- Según el resultado hallado en la indagación se llega a concluir que el sexto objetivo específico presenta relaciones positivas y no significativa ($Rho = 0,117$, $p\text{-valor} = 0,616 < 0,05$) respecto a la dimensión cooperaciones y desempeños laborales del trabajador de las áreas administrativas en el Hospital René Toche Groppo.

8.- Según el resultado hallado en la indagación se llega a concluir que el séptimo objetivo específico presenta relaciones positivas y no significativa ($Rho = 0,082$, $p\text{-valor} = 0,713 < 0,05$) respecto a la dimensión estructuras y desempeños laborales del trabajador de las áreas administrativas en el hospital René Toche Groppo.

9.- Según el resultado hallado en la indagación se llega a concluir que el octavo objetivo específico presenta relaciones positivas y no significativa ($Rho = 0,0622$, $p\text{-valor} = 0,510 < 0,05$) respecto a la dimensión recompensas y desempeños laborales del trabajador de las áreas administrativas en el hospital René Toche Groppo.

5.2 Recomendaciones

1. Es recomendable seguir realizando de forma periódica encuestas con mayor especificidad considerando toda inquietud como las opiniones del personal administrativo encuestado respecto al clima organizacional con la finalidad de realizar mejoras y obtener unos niveles altos.
2. Respecto a las dimensiones del clima organizacional como es la Identidad, cooperación, estructura y recompensa son buenos en general es importante seguir manteniendo dichos resultados en beneficio de los usuarios y los trabajadores administrativos del Hospital Rene Toche de chincha.
3. Es recomendable seguir realizando de forma periódica encuestas con mayor especificidad considerando toda inquietud como las opiniones del trabajador administrativo respecto al desempeño laboral con la finalidad de realizar mejoras y obtener unos niveles altos.

4. Respecto a las dimensiones del desempeño laboral como es ayudar al otro, vinculaciones con la organización y desempeños más allá de los puestos son buenos en general, es importante seguir manteniendo dichos resultados en beneficio de los usuarios y los trabajadores administrativos del Hospital Rene Toche de chincha.
5. Es recomendable seguir realizando de forma periódica encuestas con mayor especificidad sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Rene Toche de chincha, con el fin de conocer de forma exacta cuales son las causas del porque no existe asociación entre ellas y brindar un informe detallado a los directivos de la institución y ellos tomen las decisiones adecuadas aplicando unas políticas de prevención como de capacitaciones permanentes del mal clima organizacional y del mal desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la institución.
6. Es recomendable seguir realizando de forma periódica encuestas con mayor especificidad sobre la dimensión identidad del clima organizacional y el desempeño laboral los trabajadores administrativos del Hospital Rene Toche de chincha, con el fin de conocer de forma exacta las causas del porque no existe asociación entre ellas y brindar un informe detallado a los directivos de la institución y ellos tomen las decisiones adecuadas aplicando unas políticas de prevención y capacitaciones permanentes de los trabajadores administrativos de la institución.
7. Es recomendable seguir realizando de forma periódica encuestas con mayor especificidad sobre la dimensión cooperación del clima organizacional y el desempeño laboral los trabajadores administrativos del Hospital Rene Toche de chincha, con el fin de conocer de forma exacta las causas del porque no existe

asociación entre ellas y brindar un informe detallado a los directivos de la institución y ellos tomen las decisiones adecuadas aplicando unas políticas de prevención y capacitaciones permanentes de los trabajadores administrativos de la institución.

8. Es recomendable seguir realizando de forma periódica encuestas con mayor especificidad sobre la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño laboral los trabajadores administrativos del Hospital Rene Toche de chincha, con el fin de conocer de forma exacta las causas del porque no existe asociación entre ellas y brindar un informe detallado a los directivos de la institución y ellos tomen las decisiones adecuadas aplicando unas políticas de prevención y capacitaciones permanentes de los trabajadores administrativos de la institución.

9. Es recomendable seguir realizando de forma periódica encuestas con mayor especificidad sobre la dimensión recompensa del clima organizacional y el desempeño laboral los trabajadores administrativos del Hospital Rene Toche de chincha, con el fin de conocer de forma exacta las causas del porque no existe asociación entre ellas y brindar un informe detallado a los directivos de la institución y ellos tomen las decisiones adecuadas aplicando unas políticas de prevención y capacitaciones permanentes de los trabajadores administrativos de la institución.

REFERENCIAS

- 1.- Ministerio de salud. Metodología para el estudio del clima organizacional. Documento Técnico. Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA ,2009. Recuperado de <http://bit.ly/2kEjxo5>
- 2.- Segredo PA, Reyes Mi D. Clima organizacional en salud pública. Consideración general. Correo Científico Médico de Holguín 2004; 8 (3): 1 – 7.
- 3.- Samanamud MM, Sánchez FC. “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del hospital III Essalud Chimbote 2018”. (Tesis de grado). Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
- 4.- Espinoza CC. Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
- 5.- Solís CH CH. Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013. (Tesis de maestría). Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de san Marcos; 2017.
- 6.- García S O. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos del hospital Belén de Trujillo - 2016. (Tesis de grado). Chincha: Universidad Autónoma; 2016.
- 7.- García, M. Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, 2009 42, 43-61. Universidad del Valle Cali, Colombia. Recuperado de <http://bit.ly/2e7HPVj>

- 8.- García, M. Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://bit.ly/2lf0pyW>
- 9.- Martínez. Características del clima organizacional. La motivación como factor determinante en el desempeño laboral. (2006).
- 10.- Ccallo MM: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao llave - 2017 – 2018. (Tesis de grado): Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2018.
- 11.- Acosta B. y Venegas C. Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. Revista IIPSI 2010, 13(1): 163 – 172.
- 12.- Crespo A. Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la Clínica Santa Ana en el año 2013. (Tesis de maestría). Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca; 2014.
- 13.- Goncalvez A. Dimensiones del clima organizacional. 2000. Recuperado de <http://bit.ly/1apssl1>
- 14.- Matos P J, Ramos M E. Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao, año 2017. (Tesis de grado). Lima – Perú. 2018.
- 15.- Chiavenato, I. Administración de recursos humanos (5a ed.). Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill. 2000.

- 16.- London, M. y Mone, E. Performance management: Processes that reflect and shape organizational culture and climate. En Schneider, B. y Barbera, K. (Ed). The oxford handbook of organizational climate and culture. New York: Oxford University. (2014).
- 17.- Gorriti, M. La evaluación del desempeño en las administraciones públicas españolas: Psicología del trabajo y de las organizaciones 2007, 23, 367-387. Recuperada de <http://bit.ly/2kyhmHp>
- 18.- Bergeron, J., & Otros. Los aspectyos humanos de la organización. Costa Rica: Ediciones Morin-Gaitan ICAP. 1983.
- 19.- Robbins, P. (1987). Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. (Tercera edición ed.). México: Editorial Prentice, May Hispanoamericana.
- 20.- Villegas, L. Metodología de la investigación pedagógica. (3ra. ed.). Lima: San Marcos. (2005).
21. Arispe Alburqueque C. y col. La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado. Ecuador. 2020. Dsponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>.
- 22.- Hernández, R. & Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Fundamentos de metodología de la investigación. México D.F.: McGraw Hill.
23. Rivera, Rosario. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016. [Tesis maestría]. Perú; 2018.

24. Huaman, Angel et al. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica– 2015. 2016.
- 25.- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos - El capital social humano de las organizaciones. Mexico: McGraw - Hill.
- 26.- Ortega, Marcela. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017. [Tesis maestría]. Perú; 2017
27. Espinoza, Carmen. Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral-2016. [Tesis maestría]. Perú; 2018.
- 28.- Ruíz Gómez N. 2021. “clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019”. Tesis de maestría. Universidad del Pacifico. Lima. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- 29.- Flores Huaracha, L y Espilco Portugal E. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, 2020. Tesis de maestría. UNC. Callao, PERÚ. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5338/ESPILCO%20PORTUGAL%20FLORES%20HUARACHA-%20FCS-%20MAESTRIA-%202020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- 30.- Clarita Melissa Puitiza Lucano et al (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la micro red de salud Bagua Grande en Perú. Revista de la Universidad del Zulia. 3ªépoca. Año 11 N° 31: 71 – 85. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>

- 31.- Torres Zavaleta, Nohelia. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del policlínico de Complejidad Creciente Víctor Panta Rodríguez ESSALUD Chimbote-2019. Tesis de maestría. UCV. Chimbote – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39749/Torres_ZNN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 32.- Ramos Huaman, Ibet (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial de Acobamba, Huancavelica – 2018. **Tesis de maestría**. UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA. HUANCVELICA – PERU.
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3389/TESIS-MAESTRIA-2020-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUDRAMOS%20HUAM%c3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 33.- Yeny Otoya Mantilla. 2020. “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica Ricardo Palma distrito de San Isidro - 2018”. Tesis para obtener el grado académico de maestro en gerencia en salud. UNC. Callao, Perú.
34. Rivera, Rosario. 2018 Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016. [Tesis maestría]. Perú; 2018
- 35.- Gestión. Mal clima laboral. Lima, Perú. 2018.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- 36.- Sánchez J y Núñez L. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores -red de salud Chota, 2017. Rev. RECIEN. 2020; Vol. 9/ Nº 2.
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27/26>

37.- Puitiza Lucano et al. Clima organizacional y desempeño laboral Revista De la Universidad del Zulia. 3ª época. Año 11 N° 31, 2020. 71-85

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>

38.- Crisanta Farro L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, 2018. Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social. Universidad Señor de Sipan. Pimentel – Perú, 2018.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6916/Crisanta%20Farro%20Liseth%20Beatriz.pdf?sequence=1>

39.- Cabrera Vela P. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca – 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – Perú. 2021

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6676/PPIP00026C12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

40. Martín Manjarrés, S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación; Enfermería en Cardiología N.º 58-59/1. España, 2013. Pp. 27-30

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6288907>

ANEXOS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL RENE TOCHE GROPPPO 2020

Cuestionario Clima Organizacional

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre el Clima Organizacional en el Hospital Rene Toche Groppo y luego de identificarlas buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

“De antemano agradecemos su participación”

DATOS GENERALES:

Nombre de la Organización de Salud: Hospital René Toche Groppo

Servicio: Edad:

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino **Grupo Ocupacional:** (1) Administrativo (2) asistencial **Profesión:** **Condición:** (1) Nombrado (2) Contratado

Tiempo de trabajo en la institución:



N°	CLIMA ORGANIZACIONAL					
		S	CS	AV	CN	N
	DIMENSION 1: Identidad					
1	Siento orgullo de pertenecer como trabajador a la institución					
2	Hago el trabajo como desafío interesante para mi realización					
3	El trabajo que realizo tiene mucho significado para la institución					
4	Mi trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución					
5	Realizo mi trabajo con entusiasmo y compromiso					
6	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
	DIMENSIÓN 2: Cooperación					
		S	CS	AV	CN	N

7	Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan					
8	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los requiero					
9	Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros					
10	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas					
11	Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan					
12	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades					
	DIMESION: Estructura	S	CS	AV	CN	N
13	En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados					
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo					
16	El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal					
17	En esta institución se tiene claro quién decide las cosas.					
18	En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación					
	DIMENSIÓN 4: Recompensa	S	CS	AV	CN	N
19	Mi trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos					
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
21	Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo					
22	En esta institución las críticas son bien intencionadas.					
23	En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo					
24	En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibidas					

Leyenda		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi Nunca		2
Nunca	N	1

Variable	Dimensión	Puntaje Min	Puntaje Max
CLIMA LABORAL	Identidad Cooperación Estructura Recompensa		
	Total		

2. CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Muy estimado colaborador: Le entrego el cuestionario que he tenido como bien brindarle para recoger información y conocer sus percepciones sobre el Desempeño laboral en el Hospital Rene Toche Groppo y analizando alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de labores.

DATOS GENERALES:

Nombre de la Organización de Salud: Hospital René Toche Groppo

Servicio: Edad:

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino **Grupo Ocupacional:** (1) Administrativo (2) asistencial

Profesión: **Condición:** (1) Nombrado (2) Contratado

Tiempo de trabajo en la institución:

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN 1: Ayuda a otros	S	CS	A V	CN	N
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo					
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional					
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos					
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
	DIMENSIÓN 2: Vinculación organizacional	S	CS	A V	CN	N
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado					
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución					
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades					
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					
	DIMENSIÓN 3: Desempeño más allá del puesto	S	CS	A V	CN	N
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba					

Leyenda		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi Nunca		2
Nunca	N	1

Variable	Dimensión	Puntaje Min	Puntaje Max
Desempeño Laboral	Ayuda a otros Vinculación organizacional desempeño más allá del puesto		
	Total		

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL
RENE TOCHE GROPPPO 2020

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducido (a) por: Lic. TM Geraldine Shirle Sotomayor Araujo egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Magister en Gestión en Salud El objetivo de este estudio es *Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2019*. La investigación consistirá en presentarse al jefe de personal para que con su apoyo seamos presentados al personal que sera encuestado, luego se les explicara a los trabajadores los motivos de la investigación, los objetivos y que esta encuesta es totalmente anónima y no traerá consecuencias negativas para los trabajadores, la institución o jefes inmediatos superiores, esta encuestas serán respondidas con mucha sinceridad. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento Yo,.....
Identificado(a) con DNI....., acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por Geraldine Shirle Sotomayor Araujo del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además, acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI:.....

Fecha:

Investigador:.....

Teléfono celular:.....

Correo electrónico

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL RENE TOCHE GROPPPO 2020

Autor:

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>P1.- ¿Cuál es el clima organizacional de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?</p> <p>P2.- ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?</p> <p>P3.- ¿Cuál es el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?</p> <p>P4.- ¿Cuáles son las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?</p> <p>P5 - ¿Cuál es la relación entre la identidad y el desempeño laboral en los trabajadores del área</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>O: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O1.- Conocer el clima organizacional de los trabajadores del área administrativa</p> <p>O2.- Conocer las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores del área administrativa</p> <p>O3.- Conocer el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa</p> <p>O4.- Conocer las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa</p> <p>O5 - Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral en los</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre la identidad y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa en el hospital René Toche Groppo en el año 2019.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la identidad y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa en el hospital René Toche Groppo en el año 2019.</p> <p>H2: Existe relación directa y significativa entre la cooperación y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2019.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la cooperación y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del</p>	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
-Identidad	-Sentido de pertenencia. -Objetivos personales.	(Pregunta: 1,2,3,4,5,6)	<p>1. Siempre</p> <p>2. Casi siempre</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi nunca</p> <p>5. Nunca</p>	<p>Malo 1 a 36 Regular 37 a 72 Bueno 73 a 90</p>			
- Cooperación	-Solidaridad de miembros de organización. -Situaciones adversas.	(Pregunta: 7 al 12)					
- Estructura	- Normas que maneja la institución. -Cumplimiento de las mismas	-(Pregunta: 13-18)					
- Recompensa	- Asignación de estímulos por parte de la organización. - Recompensa por el trabajo realizado (Pregunta: 19-24)						
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES O RANGOS			
- Ayuda a otros	- Cooperación - Cortesía - Motivación	(pregunta 1- 6)	<p>1. Siempre</p> <p>2. Casi siempre</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi nunca</p> <p>5. Nunca</p>				
- Vinculación organizacional	- Representación - lealtad - compromiso	(pregunta 7 - 12)					

<p>administrativa del Hospital René Toche Groppo en el año 2020?</p> <p>P 6 - ¿Cuál es la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020?</p> <p>P 7 - ¿Cuál es la relación entre la estructura y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020?</p> <p>P 8 - ¿Cuál es la relación entre la recompensa y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020?</p>	<p>trabajadores del área administrativa</p> <p>O6 - Determinar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa</p> <p>O7 - Determinar la relación entre la estructura y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa</p> <p>O8 - Determinar la relación entre la recompensa y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa</p>	<p>Hospital René Toche Groppo en el año 2019</p> <p>H3: Existe relación directa y significativa entre la estructura y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2019.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la estructura y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2019.</p> <p>H4: Existe relación directa y significativa entre la recompensa y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la recompensa y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital René Toche Groppo en el año 2020.</p>	<p>- Desempeño más allá del puesto</p>	<p>-Persistencia - Iniciativa -Autodesarrollo</p>	<p>(Pregunta: 13-18)</p>		
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística que utilizar</p>			
<p>Tipo: En la investigación cuantitativa, Correlacional.</p> <p>Alcance</p> <p>Diseño:</p>	<p>Población: La población lo conformaran el número de trabajadores administrativos que trabajan en el hospital René Toche Groppo en el año 2019.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnicas:</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Br. Carmen Rosa Espinoza Carbajal. Año: Monitoreo: personal que aplicara el cuestionario</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p>			

Fichas técnicas de los instrumentos

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
Nombre	Clima Organizacional.
Autora	Br. Carmen Rosa Espinoza Carbajal
Procedencia	Lima – Perú
Objetivo	Medir la percepción de los trabajadores referente al clima organizacional en el hospital Rene Toche Groppo
Administración	Individual
Duración	Se utilizó un tiempo aproximado de 20 minutos.
Significación	Determinar la percepción de los trabajadores referente al clima organizacional en el hospital Rene Toche Groppo
Prueba de validez	Juicio de expertos
Prueba de confiabilidad	Alfa de Cronbach
Estructura	La escala consta de 24 ítems, con alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Lickert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1. Asimismo, la escala está conformada por cuatro dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa. En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

<u>Nombre original</u>	Desempeño laboral
<u>Autora</u>	Br. Carmen Rosa Espinoza Carbajal.
<u>Procedencia</u>	Lima - Perú
<u>Objetivo</u>	Medir el desempeño laboral de los trabajadores Hospital Rene Toche Groppo
<u>Administración</u>	Individual.
<u>Duración</u>	Se utilizó un tiempo aproximado de 20 minutos.
<u>Significación</u>	Determinar el desempeño laboral en el Hospital Rene Toche Groppo
<u>Prueba de confiabilidad</u>	Alfa de Cronbach
<u>Prueba de validez</u>	Juicio de expertos
<u>Estructura</u>	Respuestas de opción múltiple, de tipo Lickert y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1. Asimismo, la escala está conformada por tres dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa. En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos)

