



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital
de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Rivero Culli, María Tereza Del Milagro

Vera Córdova, Cinthya Kateriny

ASESOR:

Mgtr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... *Vero Cordova Cinthya Kateriny*

cuyo título es:

" *Clima organizacional y el desempeño laboral en los*

trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de

Cosma - 2018 "

.....

.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *16* (Número).....

..... *DECISES* (Letras).

Chimbote *04* de *12* Del 20 *18*.



.....

PRESIDENTE



.....

SECRETARIO



.....

VOCAL



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... *María Tereza del Milagro Rivero Cullí*

cuyo título es:

..... *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en*
..... *los Trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio*
..... *de Casma - 2018*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *16* (Número).....
..... *DIECISEIS* (Letras).

Chimbote. *09* de *12* Del 20*18*.

.....
[Signature]
PRESIDENTE

.....
[Signature]
SECRETARIO

.....
[Signature]
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios.

Por darnos el regalo de la vida, por brindarnos la fuerza necesaria y la motivación para alcanzar nuestros objetivos.

A nuestros padres.

Por su incondicional apoyo, por infundirnos valores y deseos de superación para perseguir las metas planteadas, enseñándonos que nada es imposible de alcanzar.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarnos cada día de nuestras vida, darnos el cuidado y la bendición en todo momento.

A nuestros padres por su infinito amor, entrega, paciencia, e invaluable esfuerzo.

A nuestros docentes por su invaluable aporte a nuestro desarrollo académico y personal, por todo el tiempo invertido y los consejos brindados.

A todas las personas que brindaron su aporte desinteresado para hacer posible el desarrollo de esta tesis, nuestro agradecimiento por sus consejos y enseñanzas.

A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de culminar nuestros estudios universitarios y lograr el título profesional.

Amigos y familiares, nuestro agradecimiento por su compañía, por su confianza y cariño.

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD

Nosotras María Tereza del Milagro Rivero Culli con DNI 70143031 y Cinthya Kateriny Vera Córdova con DNI 71765652, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaráramos bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, Diciembre del 2018



Rivo Culli Maria Tereza del Milagro
Tesisista



Vera Cordova Cinthya Kateriny
Tesisista

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presentamos ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018”, con la finalidad de describir de manera específica y detallada el clima organizacional y el desempeño laboral de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

María Tereza del Milagro Rivero Culli y Cinthya Kateriny Vera Córdova

ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionas al tema.....	21
1.4. Formulación del Problema.....	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos.....	33
II. METODO	34
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Variables, Operacionalización	35
2.3. Población y muestra.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS.....	42
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES.....	65
VII.REFERENCIAS	66

ANEXOS	70
---------------------	-----------

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018, para ello se consideró un diseño no experimental, transversal y descriptivo - correlacional, con una muestra conformada por 106 trabajadores del hospital, utilizando como instrumento el cuestionario, que fueron analizados descriptivamente mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos. Los resultados obtenidos indican que se comprobó la relación entre ambas variables mediante la correlación de Pearson con 0.689, corroborando la hipótesis alternativa de investigación (Hi). Por otro lado se identificó que el 44% de los trabajadores del hospital señalaron que el clima organizacional es malo; por lo tanto, en la dimensión de relaciones interpersonales el 49% de los trabajadores opinaron que es malo, asimismo, para el 53% opinaron que el estilo de dirección les es malo, y por último, el 55% de la retribución indicaron malo; y con respecto al desempeño laboral el 45% de los trabajadores manifestaron que es malo; con respecto a la dimensión funciones el 43% opinaron que es malo, asimismo el 43% opinó que el comportamiento es malo, y por último, el rendimiento con un 43% manifestó que es malo.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, trabajadores, jefes.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers at the San Ignacio de Casma Support Hospital – 2018, for which a non – experimental, transversal and descriptive – correlational design was considered, with a sample formed by 106 hospital workers, using the questionnaire as an instrument, which were analyzed descriptively using tables of frequency distribution and charts. The obtained results indicate that the relationship between both variables was verified by the Person correlation with 0.689, corroborating the alternative hypothesis of investigation (H_i). On the other hand, it was identified that 44% of hospital workers indicated that the organizational climate is bad; Therefore, in the dimension of interpersonal relations, 49% of workers thought it was bad, also, for 53%, the felt that the management style is bad, and finally 55% of the retribution indicated bad; Regarding job performance, 45% of workers said that it is bad; with respect to the function dimension, 43% thought it was bad, 43% also said that the behavior is bad and finally the performance with 43% said it is bad.

Keywords: Organizational Climate, Labor Performance, workers, bosses.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Debido a la gran parte de tiempo que las personas pasan en sus trabajos, el clima organizacional es muy relevante sobre la producción de cada colaborador. Por ello, es importante que los jefes ofrezcan un escenario óptimo a sus trabajadores y fomenten el compañerismo dentro de la institución, ya que esto ayudará en el desempeño del colaborador y cumplir con el objetivo de la entidad.

El ambiente interno de la entidad está establecido por un grupo de particularidades que permiten o dificultan el desarrollo y la competitividad del colaborador.

Luna (2017), señala que en Bolivia en el sector salud, la población constata cada día que hospitales, cajas de salud, centros de atención médica no cuentan con suficiente infraestructura hospitalaria, ni instrumentos y aparatos modernos, porque los actuales son vetustos, con muchos años de servicio. A este problema mayúsculo se suma la falta de suministro de medicamentos e insumos, por falta de recursos económicos, que debían ser consignados en los presupuestos de salud de las regiones, a cargo del Estado.

Respecto a los problemas que ocurren en los hospitales de Bolivia que no están tomando una seriedad a la salud de los pobladores, ni el bienestar de cada uno de los trabajadores que laboran en aquellas entidades con materiales obsoletos y escasos de medicamentos, en la cual trae consigo un clima organizacional no apto para el desempeño laboral de los colaboradores, es por ello, que deberían enfocarse al factor primordial de toda entidad que son los recursos humanos, en la cual beneficiara a la empresa de manera económica, ya que se sentirán motivados al laborar con aparatos modernos de la actualidad y así brindando un servicio de calidad a los usuarios.

Romero (2015), da a conocer la crisis que existe en el sector salud en Honduras dando a conocer que “Es una odisea acudir a un centro de salud estatal, la constante es que el paciente lleva las de perder, además de esperar largas horas para ser atendido y soportar el maltrato del personal administrativo, es recibido por médicos mal encarados que apenas cumplen con la revisión mínima y después al calvario de

una farmacia desabastecida en donde no se encuentra ni el cuadro básico de medicamentos”.

Debido al trato que los trabajadores brindan a los usuarios es que no se sienten en un ambiente acto de trabajar, es por ello que no desempeñan sus actividades de la mejor manera trayendo consigo un clima organizacional negativo en la cual se transmite en toda la entidad de salud, repercutiendo directamente a los usuarios con una mala atención médica.

En el entorno que no encontramos se encuentran muchas entidades con un defectuoso ambiente interno en el que no se han tomado su tiempo para analizar su relación con la baja productividad e incluso con la carencia de fidelidad. Un trabajador sin distinción de grados y responsabilidad refleja la “temperatura” del bienestar o malestar de la institución. Las relaciones cortantes y autoritarias entre otros factores afectan en el comportamiento de los integrantes.

Hospital Regional Lambayeque (2014), Mejorando el clima organizacional Con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de las distintas áreas y servicios del Hospital Regional Lambayeque, el Servicio de Psicología, a cargo de la Mg. Blanca Rojas Jiménez, viene realizando diversos talleres y charlas, para así además buscar la mejora de la calidad de la atención al usuario y de la producción.

Estos talleres psicológicos que se llevan a cabo durante varias sesiones, cumplen un rol importante como plan estratégico basado en los datos otorgados por la Oficina de Gestión de la Calidad. Así mismo, se planea a partir de enero próximo, fomentar que todas las áreas sin excepción alguna, formen parte de estos talleres y capacitaciones.

Hasta la fecha, se han realizado talleres dirigidos al personal Directivo y también personal asistencial de las Áreas y Servicios de Cirugía, Laboratorio Clínico, Mantenimiento, Medicina Física, así como personal de Enfermería y técnicos en Enfermería, entre otros.

El Diario de Chimbote (2018), Los médicos letrados del distrito fiscal del Santa exigen la salida del director Rubén Arroyo Urresi de dicho organismo local, a quien acusaron de abusivo, prepotente y con nula capacidad de gestión. Mario Zavaleta

del Valle, presidente del cuerpo médico de la división médico legal del Santa, explicó ayer que la medida de fuerza tiene por objetivo exigir el cambio de Rubén Arroyo Urresti pues el clima laboral que se vive en la entidad es insostenible. Detalló que han tenido una reunión con el propio Arroyo Urresti, el cual consta en actas, donde le han hecho notar su incapacidad de gestión al mantener los consultorios sin equipamiento y se analizaron además, algunas denuncias de ciudadanos que involucrarían al actual director. Durante el plantón, los médicos legistas mostraban una banderola donde se leía que pedían el cambio del director de medicina legal- Santa por su incapacidad de gestión: por maltrato, abuso y prepotencia; por un clima laboral inadecuado.

Por otro lado en el Hospital de Apoyo “San Ignacio de Casma”, presento distintos problemas en el clima organizacional como; la falta de comunicación por niveles jerárquicos y esto repercute directamente al empleado creando un clima negativo.

Tampoco no hubo una buena gestión del área de recurso humano que vele por el bienestar e impulse el trabajo en equipo en conjunto con la motivación que se les brinde a los trabajadores por medio de incentivos, reconocimientos y recompensas ya que esto ayuda mucho en la productividad, y el desempeño del servidor trayendo consigo buenas relaciones interpersonales.

También se percibió una falta de identificación, compromiso y lealtad con la entidad, obteniendo resultados negativos con uno mismo.

En esta institución se percibió una infraestructura inadecuada y carencia de equipamiento para el desarrollo apropiado de las actividades del operador trayendo consigo una mala atención al usuario.

La importancia de este estudio fue para mejorar el clima organizacional obteniendo como resultado un desempeño de los trabajadores positivo del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma y así se analizó la relación entre ambas variables mencionadas.

1.2. Trabajos Previos

A nivel Internacional

Montero (2015), con la tesis titulada “Diagnostico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI, Lérica-Tolima”. La investigación tuvo como objetivo principal Evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del HEGI, Lérica- Tolima. La investigación fue de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo, de corte transversal, se tuvo una muestra de 34 trabajadores. Llegando a la conclusión que la evaluación del ambiente de manera general el clima organizacional es bueno, teniendo en cuenta las dimensiones de estilo de dirección para el logro de los objetivos, los retos de la institución y la responsabilidad.

Gamarra (2013), presento su investigación titulada “Diagnostico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana”. Su objetivo fundamental es determinar la influencia del ambiente de trabajo en la producción del empleado público, por medio de un análisis de la diagnosis del estado presente para la creación de un programa de mejora del clima organizacional del Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana Sotomayor. La investigación fue de diseño cuantitativo de tipo documental y descriptiva. Para la recopilación de información se utilizó la observación y la encuesta que fue aplicada a 80 individuos. Llegando a la conclusión que el Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana Sotomayor no existe un buen clima organizacional repercutiendo en el rendimiento de los trabajadores.

Obreque (2015), con el trabajo de estudio “Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de baja complejidad”. El principal objetivo de la investigación fue alcanzar mejor claridad de la influencia del ambiente de trabajo en los deberes de los administrativos en un nosocomio de baja complejidad, para determinar y antelar las dimensiones que crea gran importancia en el acuerdo administrativo. El estudio fue de carácter transversal - descriptivo no experimental, con una muestra de 106 funcionarios, utilizando dos cuestionarios para determinar uno del clima organizacional y otro de compromiso funcionario. Asimismo, se llegó a la conclusión que el clima por lo tanto es una variable que influye en el

compromiso que muestra el trabajador, el cual según esto, entregará sus habilidades y actitudes para el beneficio de los objetivos institucionales, es decir, el clima puede inhibir o estimular el compromiso de los funcionarios.

Pérez (2013), sustentó la tesis “Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público”. Con la finalidad del estudio fue determinar la relación actual entre la responsabilidad del trabajo y el desenvolvimiento del colaborador en profesionales de la salud de un nosocomio público. La investigación era de tipo transversal de correlación, de diseño experimental - descriptivo, con un total de 72 participantes, utilizando tres cuestionarios de respuesta cerrada. Llegando a la conclusión que una de las características que sería posible estar vinculado con la atención que se genera a los clientes, es el desenvolvimiento de los empleados y su cumplimiento de sus funciones con la entidad, razón que se elabora este estudio.

Peralta (2017), presentó la tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada”. El objetivo principal de la investigación fue vincular las dimensiones influyentes del ambiente de trabajo y los elementos que integra la satisfacción profesional en el personal de enfermería. La estudio fue de un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, de un diseño no experimental, con una muestra de 74 colaboradores de enfermería de las edades entre 20 y 50 años, utilizando como instrumento el cuestionario. Asimismo, se llegó a la conclusión que servicio de enfermería, tiene una labor muy significativa en la entidad y es importante evaluar continuamente, debido a que existe el respeto entre los compañeros, de manera que puedan corregir los errores antes de que estas intervengan de forma negativa, ya que las situaciones del Ambiente de Trabajo y Satisfacción Profesional son importantes para la seguridad y complacencia en los trabajadores de enfermería y así influenciar en el buen del servicio ofrecido a los pacientes.

A nivel Nacional

Solano (2017), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui”. El objetivo principal fue determinar la correlación del ambiente de trabajo y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores. La investigación era tipo descriptivo – correlacional. Se empleó un cuestionario en la cual se aplicó a 20 trabajadores de la Gerencia Territorial. Llegando a la conclusión que el ambiente de trabajo causada, es inadecuado un 50%, es decir para 10 trabajadores, debido al desacato de sus actividades, por irresponsabilidad en cuanto al tiempo indicado para realización de las tareas establecidas. De igual modo, las relaciones interpersonales entre los trabajadores son incorrectas causando diferencia entre ellos.

Gamonal (2016), en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Moyobamba 2014”. Con el principal propósito de conocer el vínculo de por medio del ambiente de trabajo y desenvolvimiento de los colaboradores de la Red de Salud Moyobamba. El modelo de investigación era un diseño no experimental, de nivel descriptiva – correlacional. Para la recaudación de datos se empleó un cuestionario que fue planteado a 36 servidores de todas las áreas. Obteniendo la conclusión que las circunstancias que influyen con más importancia en la escala del ambiente de trabajo surgieron de: mi responsabilidad con la entidad y la relación que percibo de mis superiores con un total de 34 contestación que interpreta un 21.5%. Las circunstancias en las cuales afectan en la escala de desenvolvimiento y que tuvieron mayor peso surgieron de la falta de compromiso al cumplir con los objetivos y las áreas inapropiadas con 26 y 30% correspondiente.

De La Cruz y Huamán (2016), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica- 2015”. El objetivo fundamental de la investigación fue establecer correlación que se encuentra entre el ambiente de trabajo y desenvolvimiento laboral en el personal. La investigación fue de un diseño no experimental, transeccional, descriptivo – correlacional, con una muestra de 32 servidores, utilizando como instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión que el

ambiente de trabajo posee una conexión favorable con el comportamiento del trabajador y como influyo en su desenvolvimiento dentro del hospital. La fuerza de correlación encontrada es media favorable. En el 53,1% de los sucesos el ambiente de trabajo es superior y en el 56,3% de los sucesos el desenvolvimiento profesional es superior.

Salas (2017), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud”. Con el principal propósito de Diagnosticar la correlación que se encuentra dentro el ambiente de trabajo y la dimensión del logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia de la empresa objeto en estudio. La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental – correlacional. Se aplicó un cuestionario que se planteó a 78 profesionales. Llegando a la conclusión respecto a la hipótesis principal, que el presente estudio demuestra que el ambiente de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.712, demostró un vínculo alto entre las variables; esto es, se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Ginecólogos y Obstetras con desempeño laboral Alto; por otro lado, se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Obstetras con percepción que el clima organizacional es Bueno; así mismo, del total de profesionales de salud encuestados sobre Clima Organizacional del Servicio Gineco Obstetricia, el 9% consideran está deteriorado, 24.4% regular y 66.7% que es bueno. Igualmente, del total de profesionales de salud encuestados sobre Desempeño Laboral del Servicio Gineco Obstetricia, el 14% consideran que es bajo, 34.6% medio y 51.3% que es alto.

Falcón y Vergaray (2015), en su tesis “Clima organizacional del departamento de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima”. En la investigación se estableció como objetivo principal de diagnosticar la escala del clima organizacional en el área de enfermería de la entidad. El estudio de investigación fue descriptivo simple, con un planteamiento no experimental, transversal. Se aplicó un cuestionario a 83 colaboradores tanto como enfermeras y enfermeros, Asimismo, se llegó a la conclusión que el clima organizacional se

encuentra en una escala baja, donde se demuestra que la totalidad se encuentra en una escala medio adecuado de 78.3%, y por la otra parte una escala inadecuado de 21.7%.

A nivel Local

Domínguez (2016), realizo un estudio titulado “Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote”. Con el principal propósito de diagnosticar la vinculo que tienen los colaboradores entre los métodos de liderazgo y clima organizacional en los personales de la empresa objeto en estudio. La investigación fue de diseño de investigación naturaleza no experimental. Se aplicó un cuestionario a 218 trabajadores. Llegando a la conclusión que con lo que se corresponde al clima organizacional en que se ubica en un nivel favorable, esto quiere afirmar que los trabajadores disfrutan de una atmósfera apropiado adentro del entorno de trabajo.

Flores (2013), sustento la tesis titulada “La satisfacción del personal administrativo y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en la ciudad de Nuevo Chimbote”. Con Objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la satisfacción del personal administrativo y desempeño laboral de la empresa objeto en estudio. La investigación fue de tipo descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental, de tipo transversal. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario a 50 personas. Asimismo, se llegó a la conclusión que se si existe correlación en las dos variables mencionado en el cuadro de contingencia para la semejanza de las referencias de las variables, con la finalidad de constituir los vínculos, teniendo como resultado en que se acepta la Hipótesis de estudio.

Ramos (2014), en su tesis titulada “Análisis del clima laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote”. este proyecto tiene como investigación analizar el clima laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote siendo la investigación de tipo descriptiva – transversal de diseño no experimental con una muestra de 100 trabajadores nombrados utilizando como instrumentos las encuestas, por lo tanto se concluye que un 44% de los trabajadores dice que la autorrealización en la institución es desfavorable, los trabajadores no sienten que su medio donde laboran

les ayuda en su desarrollo personal y profesional; a la vez se observa otro indicador de supervisión donde se observa que un 50% de los trabajadores percibe que la evaluación que le hacen sus jefes no es la adecuada.

Siccha (2012), en su tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UBAP Metropolitano de Essalud – Chimbote”. Con el principal objetivo fue conocer la influencia del ambiente de trabajo en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la entidad objeto en estudio. La investigación fue de tipo básico - correlacional. Se empleó un cuestionario aplicado a 73 trabajadores. Teniendo como resultado que no se encuentra una influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UBAP Metropolitano de Essalud – Chimbote, a pesar que el 80% de trabajadores reveló un alto desempeño laboral.

Silva (2014), presento la investigación “El desempeño laboral y la calidad de atención al paciente en el Hospital Essalud Nivel I Cono Sur de Nuevo Chimbote”. El objetivo principal de la investigación fue examinar el desenvolvimiento laboral y la calidad de servicio al usuario en la entidad de estudio. La investigación fue de metodología observacional, de tipo descriptiva, con un diseño no experimental – transversal. Se empleó un cuestionario en la que fue aplicado a 22 trabajadores médicos. Asimismo, se llegó a la conclusión que el trabajo del estudio se evaluó la escala de rendimiento de los colaboradores de servicio al usuario del nosocomio, en la cual aproximadamente el 41% de los doctores tienen un rendimiento intermedio – competente, encontrando sutilmente colaboradores con escalas superiores que con escalas inferiores de rendimiento; teniendo en cuenta que, no todos los colaboradores del hospital logran cumplir las metas establecidas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

1.3.1.1. Definición

Según Chiavenato (como se citó en Solano, 2017), deduce que el clima organizacional es el atmósfera donde los individuos se sociabilizan. Este actúa particularmente en el comportamiento, compromiso y que tan agradecido e identificado se siente la entidad con la persona.

El Clima Organizacional para Chiavenato es el entorno donde las personas se relacionan entre ellos, este se basa en la postura y la identificación que tiene el trabajador con la empresa.

Según Ivancevich (como se citó en Quispe, 2015), señala que el clima organizacional es el estudio de las actividades del personal humano en el entorno empresarial, implica que el personal debe basarse en un conjunto de normas y relaciones establecidas comprometidas con creencias y disciplinas humanista que ayudaran estudiar de manera íntegra la manera en que actúan el personal dentro y fuera de la organización.

Según Gaspar (como se citó en Solano, 2017), indica que el clima organizacional implica el vínculo de varias apariencias. Por otro lado es un grupo de valores, reglas y maneras de proyectarse junto a su postura en sus actividades diarias dentro de la organización. También deduce que la agradable comunicación y vínculo entre los trabajadores ayudara a obtener trabajadores satisfechos, calidad en sus servicios y obtener un buen clima organizacional.

Finalmente, se puede acotar a ello que a diferencia de Ivancevich y Gaspar hay una definición similar, ya que ellos creen que el Clima Organizacional es el estudio de las apariencias y actitudes del trabajador, basadas en normas y valores implicadas con disciplina y una buena comunicación.

1.3.1.2. Características del clima organizacional

Scott (como se citó en Salas, 2017), aquí explica que el ambiente de trabajo se determina de que:

- a. El ambiente de trabajo es duradero y si tiene cambios es progresivo, de poco a poco.
- b. La conducta del personal cambia de acuerdo al clima de la organización.
- c. Su ambiente de la organización desempeña poder en los deberes y reconocimientos del funcionario.
- d. El clima laboral también es cambiado por el funcionario el cual perjudica su conducta.
- e. Distintos componentes principales de la organización afecta el ambiente de esta, y de modo contrario. Por otro lado el constante cambio y ausencia de trabajadores es señal de que hay un malestar en el ambiente laboral.

El autor Scott da a conocer las características del Clima organizacional, dando a entender que el clima en que se encuentra el trabajador será duradero y si empieza a tener un cambio será lentamente, dependerá su comportamiento, ejecutara domino en los deberes y agradecimiento a ellos, pueda tener un cambio y puede ser por la conducta de este, y también tendrá molestia por el continuo cambio y ausencia de acuerdo al clima que se presencia en el entorno laboral.

1.3.1.3. Tipos de clima organizacional

Según García (como se citó en Salas, 2017), nos a conocer los distintos tipos de clima organizacional, para conocer cuál es el que dirige a la entidad. Al respecto se nombrarán los siguientes:

Clima de tipo autoritario: Sistema l Explotador

Los jefes no tienen seguridad en sus trabajadores. Los subalternos toman sus determinaciones y propósitos para luego ser asignados según el cargo en forma desnivelada. Los trabajadores trabajan en un ambiente de

inseguridad, intimidados y raras veces retribuidos, esta atmosfera es duradera y a la vez incierta ya que no hay dialogo entre el jefe con los subordinados solo instrucciones y órdenes.

Se refiere que los jefes no le brindan confianza y no hay comunicación con ellos solo órdenes, los empleados se encuentran en un clima inestable, con miedo y muy pocas veces son reconocidos por su trabajo.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Paternalista

En este ambiente los jefes brindan una seguridad transigente con sus trabajadores. La gran mayoría de las determinaciones se toma solo con la alta gerencia, sin embargo algunas determinaciones se toma con los subordinados. Por otro lado las sanciones y retribuciones es empleado como una ventaja para animar al empleado; aquí los subordinados interactúan con las exigencias del colaborador.

Se entiende que los altos mandos generan seguridad y son tolerantes con su trabajador y que algunas decisiones también son consideradas con este. También los castigos y gratificaciones son aprovechados para motivar al trabajador.

Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

La administración que progresa en un ambiente donde fomenta la participación de sus empleados es porque los considera estos. El régimen y determinaciones usualmente lo hacen los jefes pero estos permiten que los trabajadores también tomen determinaciones precisas en horizontes establecidas. Se refiere que la gerencia que considera y fomenta la participación de los trabajadores, es la que prospera.

Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo

La gerencia posee una total seguridad con los empleados. Las técnicas de toma de decisiones son esparcidas en la entidad y constituidas en cada horizonte. Aquí el dialogo no solo es de alta gerencia a subordinados sino también de manera vecina o fronteriza. El trabajador está impulsado por su intervención y comprometerlos y de igual modo por la instauración de

propósitos de utilidad, por el progreso de procedimientos laborales. Todos son uno solo y trabajan en conjunto para llegar a la meta establecida.

Se refiere que la gerencia tiene seguridad en los empleados, ya que estos les facilitan procedimientos para tomar decisiones y el dialogo no sea de jefe a subordinado, sino colindante entre ellos y el trabajo sea en equipo.

1.3.1.4. Factores del clima organizacional

Según Palma (como se citó en Domínguez, 2016), tiene en cuenta a 5 factores en el clima organizacional, estos son:

La Autorrealización, se entiende a la realización de las labores. Es la imagen y afecto de un personal satisfecho cuando desempeña un trabajo, posibilitándoles a desarrollarse laboralmente. Se refiere que el trabajador se encuentra satisfecho de haber alcanzado sus objetivos y exponiendo su potencial humano.

Involucramiento Laboral, Este guía a decretar de qué manera los trabajadores se comprometen en su cargo laboral y que tanto este se reconoce con la organización, si el trabajador participa con tiempo y fuerza para realizar de modo apropiado y eficiente su labor. Se refiere que si el trabajador se siente involucrado con su trabajo, la entidad y si la desempeña con agrado y dedicación.

La supervisión, es la consideración que los trabajadores adquieren en la inspección de su labor, una guía, instrucciones, recomendaciones en el desarrollo de sus funciones en la organización. Se refiere que muy aparte de monitorear las tareas del trabajador este recibe orientaciones para realización de sus funciones.

La comunicación, es el modo transparente y preciso del nivel de labia que los trabajadores poseen mediante la información otorgada por la organización, todo lo recomendado es para progresar con el servicio brindado al usuario de la entidad. Se refiere que es importante la comunicación, ya que aquí veremos si la información que se le brinda al

trabajador es de manera clara y convincente, para luego este ponga en práctica lo recomendado y brindar un buen servicio al usuario.

Condiciones laborales, están correlacionadas con la satisfacción de los trabajadores que perciben adentro de su ambiente y las circunstancias que se le facilita para lograr sus funciones que le propone el empleo, en donde contar con los bienes, instrumentos y tecnología de su excelente funcionamiento conllevará que el trabajador no esté derrotado con la probabilidad que en una posterioridad pueda conllevar de agotamiento laboral. Se refiere a la situación en la que se encuentra el trabajador como la seguridad, limpieza e infraestructura adecuada para realizar sus tareas establecidas.

Según Acero (como se citó en Salas, 2017), hace referencia los siguientes factores del clima organizacional que son:

Relaciones interpersonales

Es un pacto entre un par de individuos a más. Este pacto puede demostrarse con afectos, el sentir por una persona o labores comunitario. Este abarca todo el entorno que rodea a la persona.

Estilo de dirección

Es la realización de los proyectos acorde con el sistema de la entidad, por medio de la orientación y empeño de la asociación comunitaria mediante el impulso y el buen dialogo.

Sentido de pertenencia

Se da cuando el hombre forma conciencia de grupo, interpreta mejor las necesidades de sí mismo y de su grupo encontrando maneras eficaces y efectivas de suplir dichas necesidades.

Retribución

Es el pago que el empleador le hace al empleado por su trabajo realizado ya sea monetaria o en material.

Disponibilidad de recursos

Son provisiones que dispone uno para satisfacer una necesidad, llevar a cabo una tarea o lograr conseguir algo, con el desarrollo este se pueden utilizar y no disponer más.

Estabilidad

Los empleados tienen facultad de exigir en mantenerse en su cargo laboral y si este no comete delito en el centro laboral.

Claridad y coherencia en la dirección

Es el nivel de claridad sobre el porvenir de la organización, dimensiones de los objetivos y proyectos son permanentes a las opiniones y régimen de dirección.

Valores colectivos

Es el nivel en que los empleados observan el clima interno y aquí encontramos: colaboración, compromiso y consideración.

Por ello, que es importante prestar atención a estos factores ya que estos influyen en el comportamiento de los trabajadores y pueden ser medidos. Algunas causas pueden originarse a diferentes variables como el ambiente social, ambiente físico y el mismo comportamiento del trabajador.

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1. Definición

La conceptualización del desempeño del trabajador se refleja en su conducta y capacidad que realizan para lograr las metas planteadas, por medio de la administración estratégica de la entidad (políticas, valores, normas visión y misión); precisamente compromete mejorar aspectos como: objetivos, estándares de trabajo, trabajo en equipo y liderazgo, en la persona. (Romero, 2016, p.11).

El autor hace referencia que el desempeño se puede percibir en la actitud y comportamiento del individuo para lograr las estrategias lideradas por la

entidad, mejorando aspectos que comprometen al desarrollo del trabajador e institución.

Es la productividad y actitudes laborales que se ve reflejado en el colaborador al realizar su labor en función a lo que constituye en su puesto de trabajo, permitiéndole demostrar su capacidad profesional. (Pernía y Carrera, 2014, p.35).

El autor nos da por entender que el desempeño se ve reflejado en su comportamiento eficiente en lo que respecta al trabajo, proporcionando una capacidad competente e idónea como persona.

Es la productividad laboral que refleja un colaborador empleando sus aptitudes y competencias profesionales, con la capacidad eficiente de su puesto de trabajo, permitiéndole cumplir con las metas planteadas por la organización. (Isea, 2013, p.35).

Según Uzategui (como se citó en Solano, 2017), es el rendimiento profesional realizado por el trabajador, demostrando su competitividad y capacidades que le permitirá desarrollar sus funciones de una forma eficaz, cooperando con la ejecución de las metas establecidas por la entidad.

Finalmente, se puede acotar a ello que a diferencia de Isea y Uzategui hay una definición similar, que el desempeño laboral se refiere al comportamiento productivo y competente del trabajador que se perciben en sus actividades laborales, con el fin de llegar a culminar las metas u objetivos determinadas por la institución.

1.3.2.2. Características del desempeño laboral

Según Furnham (como se citó en González, 2015). Hace referencia a las siguientes prioridades:

Adaptación, es la perseverancia de la productividad en distintos entornos y en distintas funciones, obligaciones y trabajadores.

Comunicación, es la aptitud en manifestar sus propósitos objetivas de un modo conjunta entre grupos o personal.

Iniciativa, se refiere al propósito de influenciarse rápidamente sobre los sucesos para lograr las metas establecidas.

Conocimientos, se refiere al nivel de conocimientos especializados de un técnico o profesional en las áreas vinculadas con su área específica que labora.

Trabajo en Equipo, se refiere a la habilidad de soltarse o abrirse activamente en equipos de trabajo para lograr los objetivos de la entidad, colaborando y originando un entorno armonioso que posibilitará el acuerdo de trabajar en equipo.

Estándares de Trabajo, se refiere a la habilidad de lograr y superar los objetivos de la entidad y a la habilidad de lograr obtener referencias que concederá actualizar o retroalimentar el método y así lograr mejorarlo.

El autor hace referencia las siguientes características del desempeño laboral, en las cuales se ven reflejadas a las cualidades que permiten a identificar aquellos aspectos con capacidades de adaptación de trabajo, comunicación profesional, iniciativa propia, conocimientos que poseen, trabajo en equipo y estándares de trabajo de cada individuo perteneciente a la entidad.

1.3.2.3. Evaluación del desempeño laboral

Para Pernía y Carrera (2014), expone la teoría de evaluación del desempeño laboral, que diagnostica la importancia de evaluación, por medio de las actitudes, conducta, y productividad que expresa el trabajador, en su punto de trabajo.

a. Funciones

Son funciones que cumplen los trabajadores, en realizar de manera eficiente y eficazmente, en donde, el trabajador debe conservar un entendimiento de sus actividades de trabajo, la idónea de analizar. Con el propósito de colaborar con la ejecución de las metas y objetivos planteados por la organización.

- **Conocimiento del trabajo:** Determina el nivel de conocimiento y comprensión de la ocupación laboral. Capta las metodología, procedimientos y sistemas imprescindibles, para la realización de los labores del puesto de trabajo.
- **Capacidad de análisis:** procedimiento que emplea el trabajador para cumplir las tareas planteadas en su trabajo.

b. Comportamiento:

Son aptitudes y conductas que presenta el trabajador ante las tareas asignadas. A través de ellas se mide la capacidad, la conducta y la complacencia que muestra el colaborador.

- **Habilidades:** Es el prestigio de la calidad de los productos ofrecidos o servicios que brinda la entidad, en donde está sujeta en la suficiencia de proseguir manejando permanentemente los métodos de tarea y para alcanzarlo, se requiere de trabajadores motivados y capacitados para desempeñar un excelente trabajo.
- **Actitud:** Capacidad para centralizar funciones, determinar decisiones y promover el trabajo en grupo.

c. Rendimiento

Es el nivel de rendimiento laboral que evidencia el trabajador ante sus tareas, también la eficiencia con que las cumple, por lo cual, se considera la habilidad de determinación de dificultades, la responsabilidad y trabajo en grupo.

- **Resolución de problemas:** es la habilidad que manifiesta el trabajador para solucionar insuficiencia que se evidencia frecuentemente en sus actividades cotidianos. Es ello que el trabajador hará dar uso de medios que aporten en la ejecución de los objetivos planteados.
- **Ausentismo:** es la conducta que muestra el trabajador frente a la ejecución de sus actividades en el periodo pertinente y dispuesto por la organización pública, en donde el colaborador debe manifestar compromiso en tanto a la puntualidad y responsabilidad en el trabajo.

- **Compromiso:** Es capaz hacerse frente a cuestiones problemáticas insólitos. Provee ideales productivas, empieza la labor y emplea personalidad al momento de afrontar y manipular circunstancias de la labor, así mismo el trabajador es apto en laborar de forma independiente.

De acuerdo a la teoría de evaluación del desempeño laboral del autor, compromete que las funciones, comportamiento y rendimiento son de suma importancia la evaluación de estas, ya que permite identificar los conocimientos de trabajo y capacidades de análisis que dan en función a cada individuo en su puesto de trabajo, demostrando sus habilidades y actitudes como comportamiento profesional, y por último la resolución de problemas, autoestima y compromiso que demuestra el rendimiento laboral del trabajador ante sus actividades de trabajo.

1.3.2.3.1. Importancia de evaluación del desempeño laboral

Es importante conocer nivel de desempeño laboral, ya que, se podrá establecer en implementar novedosas políticas de compensación, establecer una mejoría en los ambientes de trabajo, impulsa a tomar buenas decisiones o situaciones, posibilitará establecer si hay la necesidad de reemprender a la capacitación, localizar equivocaciones en el tipo del puesto de trabajo y colaborar en evidenciar si hay dificultades de trabajos que desfavorecerá al trabajador en el desempeño de sus funciones. (Pernía y Carrera, 2014, p.35).

El autor nos da por entender que la importancia de la evaluación del desempeño del individuo en el trabajo, es muy significativa ante la entidad, ya que permitirá mejorar el entorno laboral y contrarrestar situaciones de desventajas en tanto para la entidad e individuo, con el objetivo de no descender el desempeño productivo del trabajador.

1.3.2.4. Factores que influyen en el desempeño laboral

Para Workmeter (2016), describe los siguientes factores:

La motivación: la motivación por lado de la organización, por lado del colaborador y la economía.

Adecuación o ambiente de trabajo: es muy considerable estar confortable en el entorno de trabajo, dándonos oportunidad de desempeñar el trabajo perfectamente.

Establecimiento de objetivos: el planteamiento de metas es un estupendo método para estimular a los trabajadores por medio de la motivación, en donde se disponen metas que se deben desarrollarse en un determinado tiempo.

Reconocimiento del trabajo: es uno de los métodos más significativo hacia el colaborador. Los trabajadores acostumbran reclamar repetidamente, porque el jefe no lo reconoce, cuando ellos hacen un trabajo productivo.

La participación del empleado: el trabajador participa en controlar y planificar sus labores para sentirse con más seguridad y además sentirse parte de la organización.

La formación y desarrollo profesional: los colaboradores están motivados por su desarrollo propio y profesional, de modo que ayudar en la formación es favorable para su desempeño y esencial para prever peligros de naturaleza psicosocial en el trabajo. (p.59).

El autor hace referencia a los factores del desempeño laboral, como elementos o componentes que influyen para un buen desempeño de cada trabajador, en respecto a la motivación que se brinda, un ambiente de trabajo adecuado, un establecimiento de objetivos determinados por la entidad, la presencia de un apropiado reconocimiento de trabajo, la participación autónoma, y la formación y desarrollo profesional que se debe habituar en toda institución, como una mejora del trabajador por la entidad.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La investigación actual fue conveniente desarrollarlo, porque permitió analizar la problemática que existió en el sector salud, en donde se involucró a los trabajadores en su clima organizacional y su desempeño laboral que presento el Hospital de Apoyo “ San Ignacio de Casma”, en donde percibió que no hubo una buena comunicación entre jefe y subordinados; como consecuencia afecto al desempeño del trabajador, por lo tanto se realizó este proyecto de investigación con la finalidad de ayudar al entorno laboral a desarrollarse adecuadamente.

Relevancia social

La relevancia social beneficio a la población de Casma que cuentan con servidores que le brinden calidad de servicio de salud y a las entidades de salud permitió que los gestores empleen los resultados para tomar mejores decisiones en cuanto al clima organizacional y desempeño de los trabajadores y así valorar mejor su personal , teniendo que mejorar el desempeño con respecto a tener una buena comunicación con sus superiores y compañeros; además brindando un buen servicio a los usuarios e implementado los equipos y materiales de última tecnología.

Utilidad metodológica

La utilidad metodológica de esta presente tesis, ayudará a las investigaciones futuras; los métodos, procedimientos y herramientas utilizados en la investigación del clima organizacional entre el desempeño laboral, donde se dio a conocer si existe una relación significativa. El instrumento a utilizar fue el cuestionario, donde se evaluó las variables de estudio.

Implicancias prácticas

Las implicancias prácticas ayudo a solucionar los problemas que existieron dentro del Hospital de Apoyo “San Ignacio de Casma”, y de cómo mejoro el entorno de trabajo de la organización, que fue influida en el desempeño de los trabajadores, podemos decir que se modificó la cultura organizacional a partir de los resultados obtenidos, mediante cual se realizó reuniones establecidos por la dirección.

1.6. Hipótesis

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

Específicos

- Conocer el clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.
- Identificar el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.
- Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

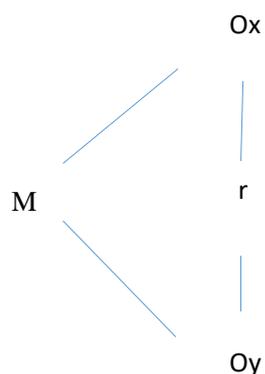
II. METODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación de desarrollo es diseño No experimental, transversal. Es No experimental porque no se manejará las variables de estudio que son clima organizacional y desempeño laboral puesto que solo se relacionarán. Es transversal porque se recogerá datos en un determinado tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.1.1. Nivel de investigación

El nivel de estudio es descriptiva – correlacional porque solo se limitará a describir la información actual, del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo “San Ignacio” de Casma – 2018.



Donde:

- M: Muestra. (trabajadores del Hospital “San Ignacio de Casma”)
- Ox: Clima Organizacional
- Oy: Desempeño Laboral
- r: Relación de las variables.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiesta que las variables son la propiedad que logra cambiar y cuya modificación es sensible de evaluar o estudiar.

Las variables de investigación son:

- Variable N°1: CLIMA ORGANIZACIONAL
- Variable N°2: DESEMPEÑO LABORAL

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Según Chiavenato (como se citó en Solano, 2017), deduce que el clima organizacional es el atmósfera donde los individuos se sociabilizan. Este actúa particularmente en el comportamiento, compromiso y que tan agradecido e identificado se siente con la persona.	El clima Organizacional acapara diferentes situaciones de los empleados interna o externa de la organización. El ambiente organizacional podría ser un vínculo bueno para el colaborador y la entidad o un problema en la ejecución. De tal manera el Clima Organizacional se determinara mediante las dimensiones: Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de Pertenencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección, y Valores éticos.	- Relaciones interpersonales	Autoestima Cooperación Respeto	1,2,3	Ordinal
			- Estilo de dirección	Autoritarismo Capacidad de integración	4,5	
			- Sentido de pertenencia	Beneficios Conformidad Frustración	6,7,8	
			- Retribución	Expectativas Beneficios sociales Incentivos	9,10,11	
			- Disponibilidad de recursos	Infraestructura Equipamiento	12,13	
			- Estabilidad	Desempeño Seguridad Tranquilidad	14,15,16	
			- Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación Asertiva Objetivos	17,18,19	
			- Valores colectivos	Ayuda mutua Interrelaciones Trabajo en equipo	20,21,22	

Desempeño laboral	Es la productividad y actitudes laborales que se ve reflejado en el colaborador al realizar su labor en función a lo que constituye en su puesto de trabajo, permitiéndole demostrar su capacidad profesional. (Pernía y Carrera, 2014, p.35).	Aquí deduce que la competencia del empleado es compatible con la posición e ingenio que tenga en su función con el fin de llegar a su objetivo, continuo con la proyección de la entidad. Por consiguiente el desempeño del trabajador se determinara a través de la evaluación: Funciones, Comportamiento y Rendimiento.	- Funciones	Conocimiento Capacidad de análisis	1,2,3,4,5,6	Ordinal
			- Comportamiento	Habilidades Actitud	7,8,9,10,11,12	
			- Rendimiento	Resolución de problemas Ausentismo Compromiso	13,14,15,16,17, 18,19,20,21	

2.3. Población y muestra

Población

La población del estudio de investigación estuvo conformada por 106 trabajadores que laboran en distintas áreas, en lo cual poseen diferentes niveles de instrucción en el Hospital de Apoyo “San Ignacio” de Casma – 2018, en donde solo se aplicó la población muestral. Si la población es poca y se puede llegar a ella sin obstáculos, por consiguiente es preferible aplicarse a toda la población, en esta ocasión ya no requiere muestreo. (Vara, 2012).

• Criterios de inclusión:

- Trabajadores que mantengan actividad laboral vigente de 3 meses a más.

• Criterios de exclusión:

- Trabajadores que se encuentren en periodo de vacaciones.
- Trabajadores que se encuentran con descanso médico.
- Trabajadores que sean tercerizados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Encuesta

Para Trespacios (2015), deduce que es herramienta de estudio descriptivo que precisa reconocer con prioridad los interrogantes a ejecutar, los individuos seleccionados en una muestra son los representantes de la población, detallar las respuestas y especificar el método aplicado para recaudar las declaraciones que se vaya conseguido. (p.96).

Por lo tanto, la presente investigación se empleó como técnica la encuesta, por lo cual se formuló un grupo de preguntas cuya intención es adquirir información sobresaliente para la investigación.

La utilización de la encuesta nos proporcionó el análisis, búsqueda y recolección de datos mediante preguntas que fueron formuladas directamente a los trabajadores del Hospital de Apoyo “San Ignacio” de Casma.

2.4.2. Instrumentos

Para Chasteauneuf (como se citó en Hernández, Fernández y Baptista, 2014), define que un cuestionario esta creado por un grupo de interrogantes referente de una o más variables a medir. (p. 217).

El instrumento utilizado fue el cuestionario que comprende preguntas para responder en función al Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo “San Ignacio” de Casma.

El instrumento del clima organizacional, es perteneciente de los autores: Dr. Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria. Santa fe. Colombia; en la cual cuenta con 40 ítems, en donde se ha realizado modificaciones como adaptación en determinadas preguntas, seleccionando así 22 preguntas concretas para el planteamiento del instrumento, basándose en 8 dimensiones en las cuales se medirá por medio de las relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos.

El instrumento del desempeño laboral, fue elaboración propia: Rivero Culli, Vera Córdova. Chimbote. Perú; en la cual cuenta con 21 ítems, basándose en 3 dimensiones en las cuales se medirá por medio de las funciones, comportamiento y rendimiento del trabajador.

2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), define la validez, grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. (p.200).

La validación es por un juicio de expertos conocedores en la materia, con el propósito de conseguir su punto de vista, mientras la adecuación y conexión de la variable con las preguntas que se proponieron dimensiones, organización y rango de respuestas.

Confiabilidad del instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), puntualiza la confiabilidad de la herramienta de medición, se indica al nivel en que su utilización reiterada a la misma persona u objeto genera efectos iguales. (p.200)

Para su confiabilidad el presente estudio se utilizó el Alfa de Cronbach por ser un coeficiente que ayudo en la correlación, ya que mide la homogeneidad entre las variables (los ítems) que formen parte de la escala promediando su correlación. El valor de Confiabilidad será aceptable mientras el coeficiente sea mayor a 0.7.

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K= Número de Items

Vi= Varianza de cada Item

Vt= Varianza del total

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos de cada una de las variables se ha empleado el programa estadístico SPSS y Microsoft Excel. Asimismo, se utilizó estos programas con el propósito de realizar los gráficos y porcentajes en las tablas de frecuencias, también presentar su distribución y figuras. Además se procedió analizar el coeficiente de correlación de Pearson, donde se prueba la hipótesis de manera que se conozca si existe relación entre las variables: Clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo se elaboró las tablas cruzadas bivariadas (tabla de contingencia), para efectuar un análisis descriptivo, con la finalidad de explicar los resultados de manera analítica.

2.6. Aspectos éticos

Esta investigación se direcciono sobre valores de veracidad y originalidad. La información adquirida fue únicamente brindada por las personas encuestadas y en ninguna circunstancia se manipulo los resultados finales para favorecer o afectar al Hospital de Apoyo “San Ignacio” de Casma. Los encuestados fueron tratados de forma anónima y no fueron expuestas su colaboración. En el presente estudio no se apodero de ideas de otros autores, sino que las formulo verazmente y se respaldó en ellas para desarrollar esta investigación.

III. RESULTADOS

Según el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

Tabla N° 1

Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

		Correlaciones	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,689**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,689**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

Interpretación:

Podemos observar en la tabla N° 1, que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.689, lo que nos indica una correlación positiva moderada, con respecto al valor de significancia el cual es igual a 0.000 y a su vez menor de 0.05, nos permite comprobar la relación de variables, es decir se comprueba la hipótesis alternativa de investigación (Hi), pues se demuestra que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

Según el primer objetivo específico: Conocer el clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

Tabla N°2

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el Clima organizacional del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	21	20%
Regular	38	36%
Malo	47	44%
TOTAL	106	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

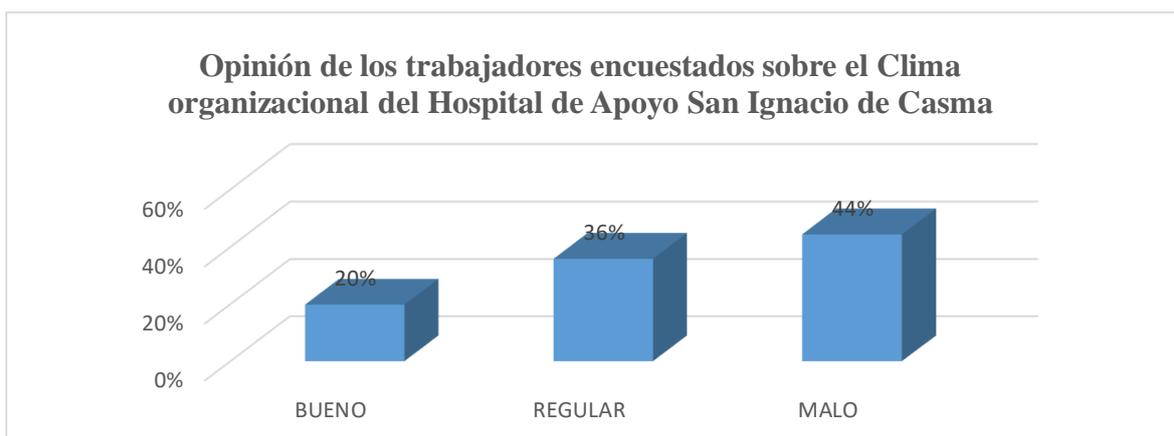


Figura N° 1: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el Clima organizacional del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 2

Interpretación:

El 20% de los trabajadores indicaron que el clima organizacional del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en cambio el 44% de los trabajadores encuestados señalaron que está en un nivel malo.

Tabla N°3

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	20	19%
Regular	34	32%
Malo	52	49%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

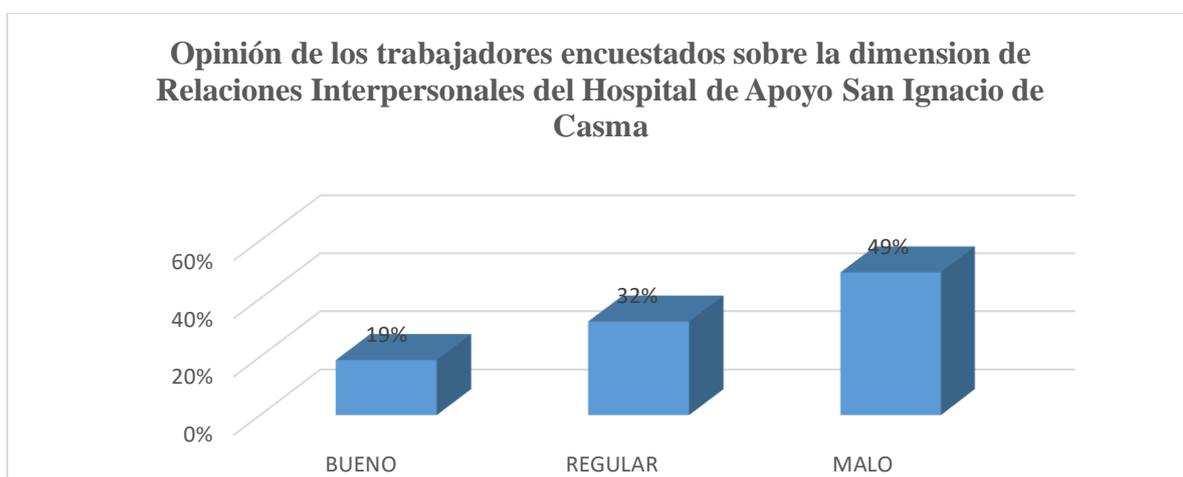


Figura N°2: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 3

Interpretación:

El 19% de los trabajadores encuestados opinaron que las relaciones interpersonales del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma están en un nivel bueno, en contraste con el 49% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N°4

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Estilo de la dirección del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	15	14%
Regular	35	33%
Malo	56	53%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

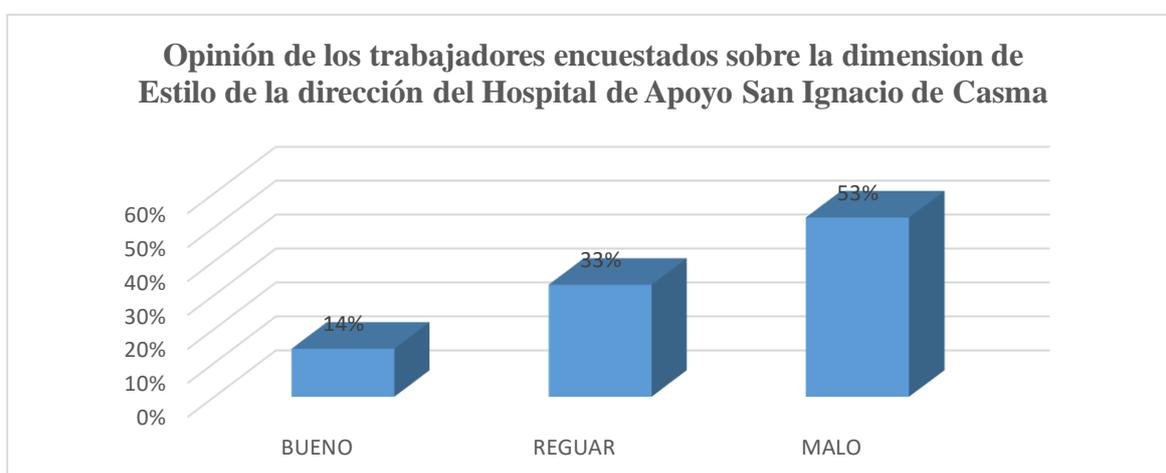


Figura N° 3: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Estilo de la dirección del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 4

Interpretación:

El 14% de los trabajadores encuestados opinaron que el estilo de dirección del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en contraste con el 53% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N°5

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Sentido de pertenencia del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	21	20%
Regular	34	32%
Malo	51	48%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

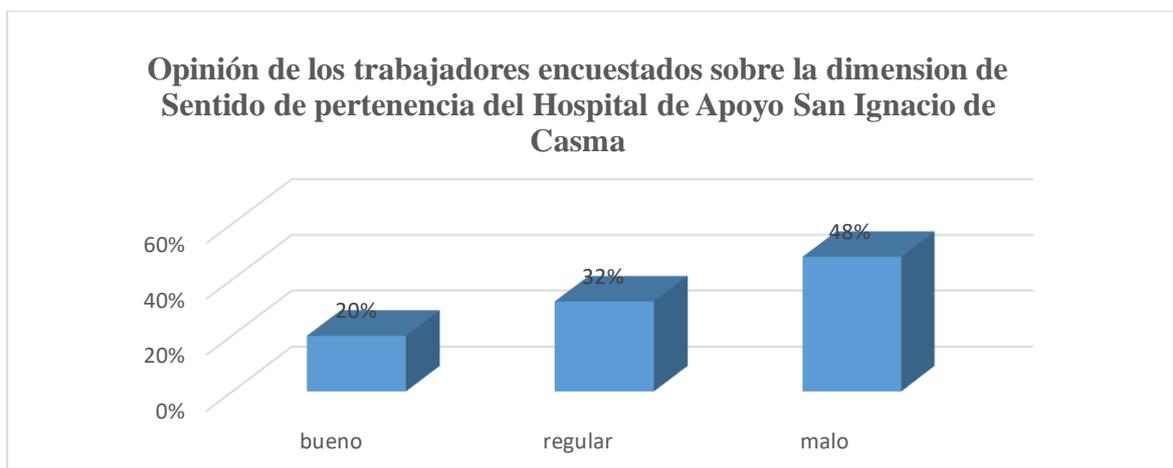


Figura N° 4: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Sentido de pertenencia del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 5

Interpretación:

El 20% de los trabajadores encuestados opinaron que el sentido de pertenencia del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en contraste con el 48% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N° 6

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Retribución del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

OPINIÓN	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	10	9%
Regular	42	40%
malo	54	51%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

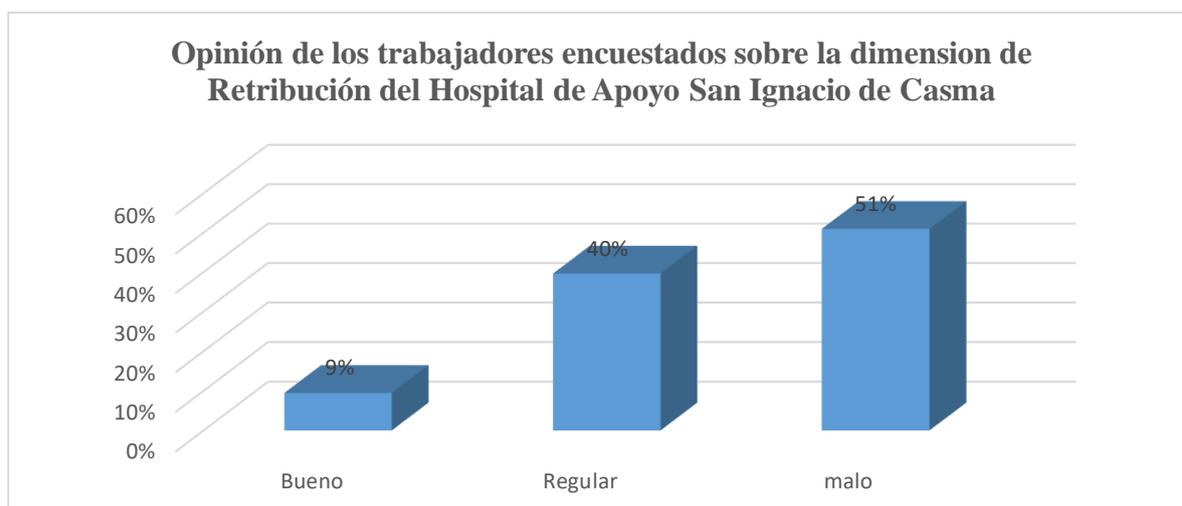


Figura N° 5: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Retribución del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 6

Interpretación:

El 9% de los trabajadores encuestados opinaron que la retribución del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en contraste con el 51% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N° 7

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Disponibilidad de recursos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	14	13%
Regular	43	41%
malo	49	46%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

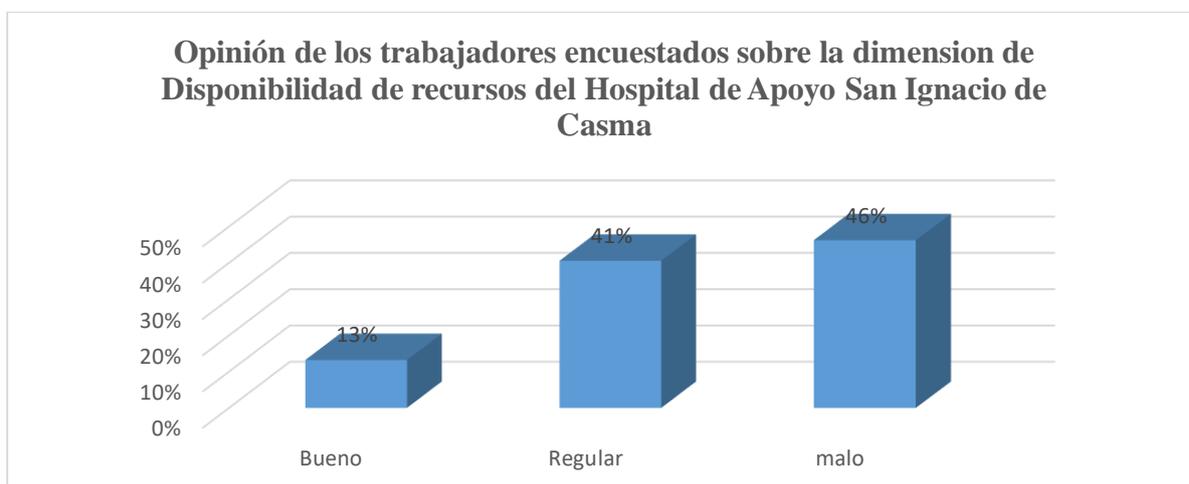


Figura N° 6: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Disponibilidad de recursos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 7

Interpretación:

El 12% de los trabajadores encuestados opinaron que la disponibilidad de recursos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en contraste con el 46% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N° 8

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Estabilidad del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	18	17%
Regular	34	32%
Malo	54	51%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

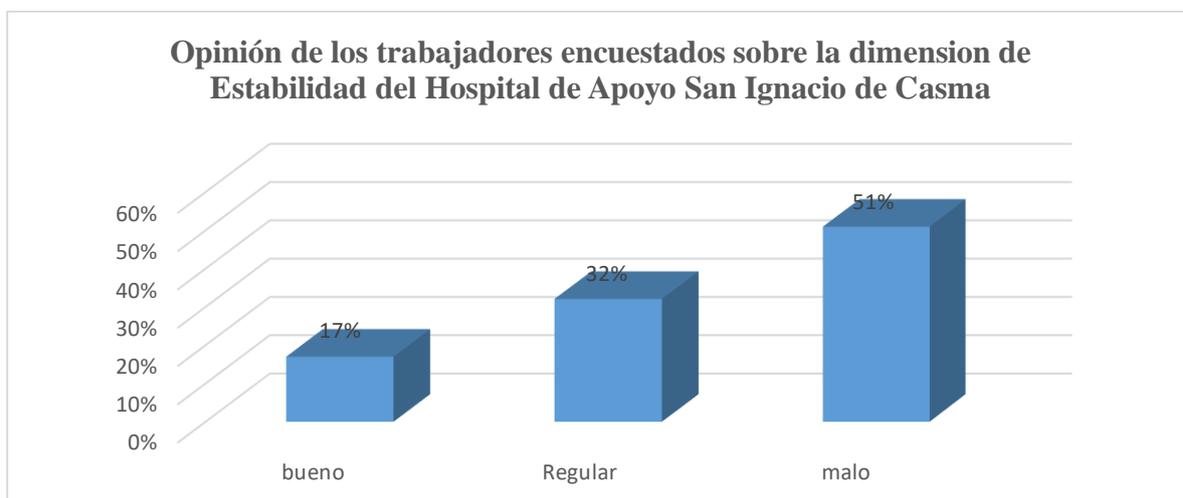


Figura N° 7: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Estabilidad del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 8

Interpretación:

El 17% de los trabajadores encuestados opinaron que la estabilidad del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en contraste con el 51% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N° 9

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Claridad y coherencia en la dirección del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	18	17%
Regular	41	39%
Malo	47	44%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

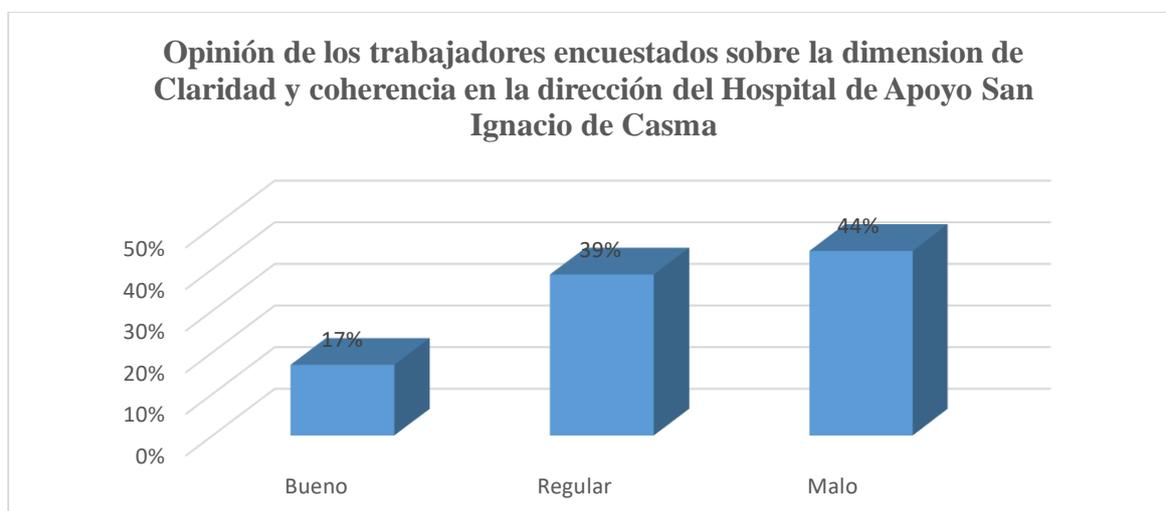


Figura N° 8: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Claridad y coherencia en la dirección del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 9

Interpretación:

El 17% de los trabajadores encuestados opinaron que la claridad y coherencia en la dirección del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en contraste con el 44% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N° 10

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Valores éticos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	17	16%
Regular	60	57%
Malo	29	27%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

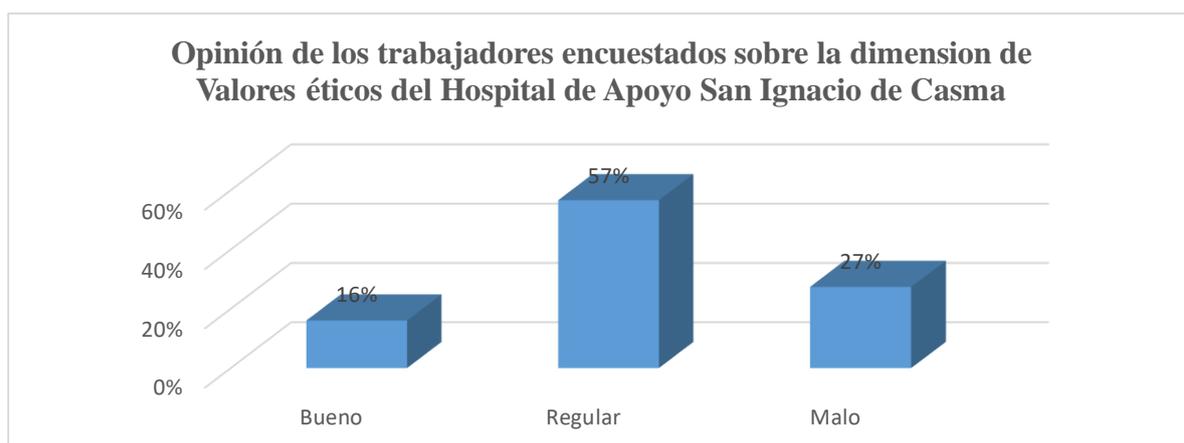


Figura N° 9: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Valores éticos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N°10

Interpretación:

El 16% de los trabajadores encuestados opinaron que los valores éticos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma están en un nivel bueno, en contraste con el 57% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

TABLA N° 11

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Comunicación del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	40	38%
Regular	57	54%
Malo	9	8%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

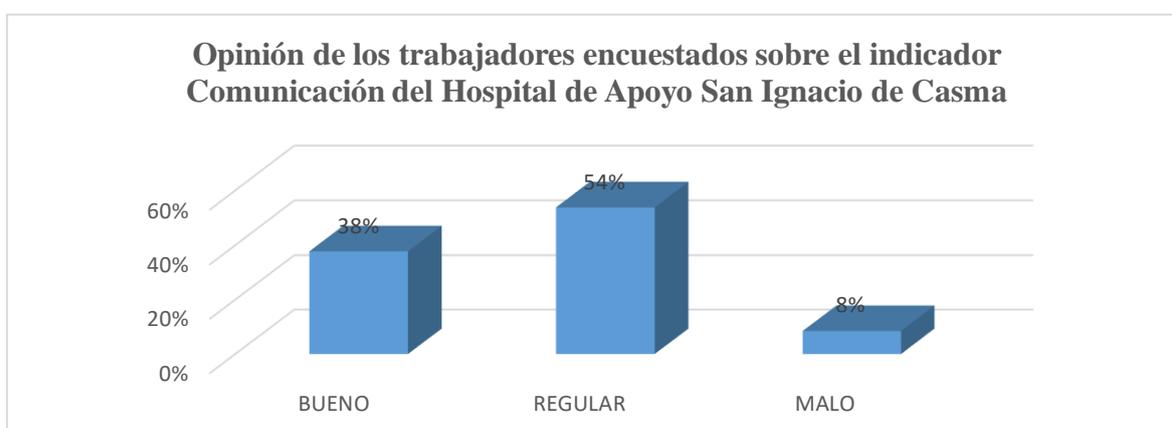


Figura N° 10: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Comunicación del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N°11

Interpretación:

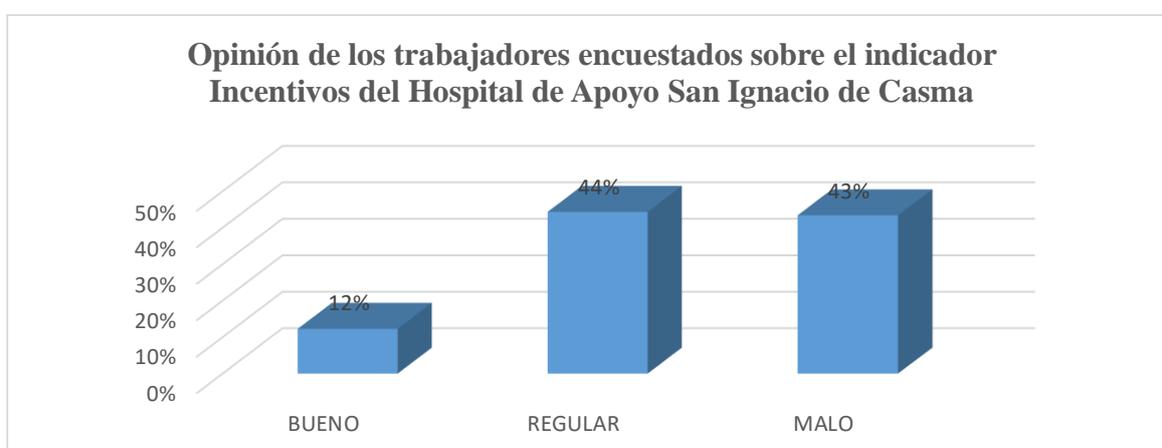
El 54% de los trabajadores encuestados opinaron que es regular la comunicación en el Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma, mientras que solo un 8% indico estar malo con respecto a dicho indicador.

TABLA N° 12

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Incentivo del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	13	12%
Regular	47	44%
Malo	46	43%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma



– 2018.

Figura N° 11: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Incentivos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N°12

Interpretación:

El 44% de los trabajadores encuestados opinaron que es regular los incentivos en el Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma, mientras que solo un 12% indicó estar bueno con respecto a dicho indicador.

Según el segundo objetivo específico: Identificar el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

Tabla N° 13

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el Desempeño laboral del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	20	19%
Regular	38	36%
Malo	48	45%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

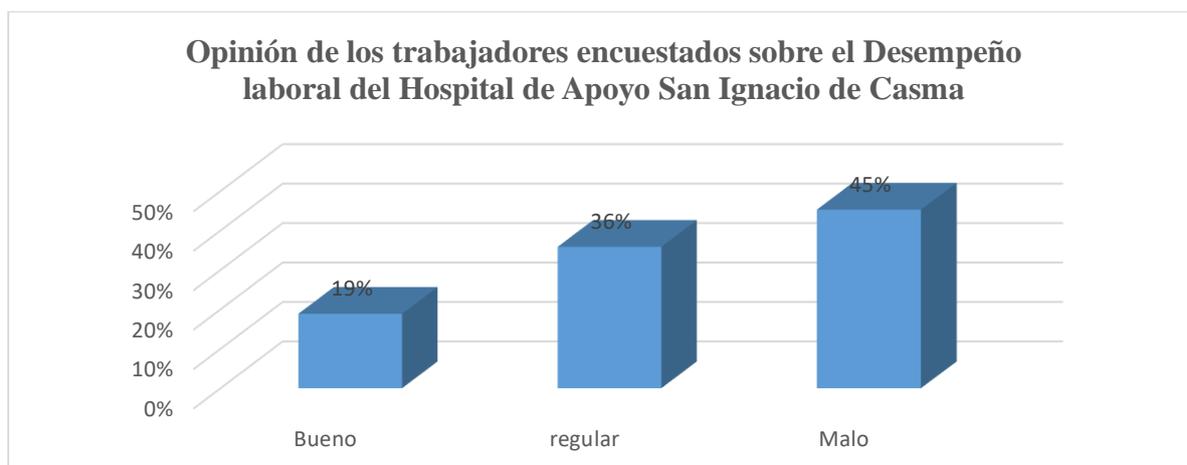


Figura N° 12: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el Desempeño laboral del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 13

Interpretación:

El 19% de los trabajadores indicaron que el desempeño laboral del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en cambio el 45% de los trabajadores encuestados señalaron que está en un nivel malo.

Tabla N° 14

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Funciones del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	20	19%
Regular	40	38%
Malo	46	43%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

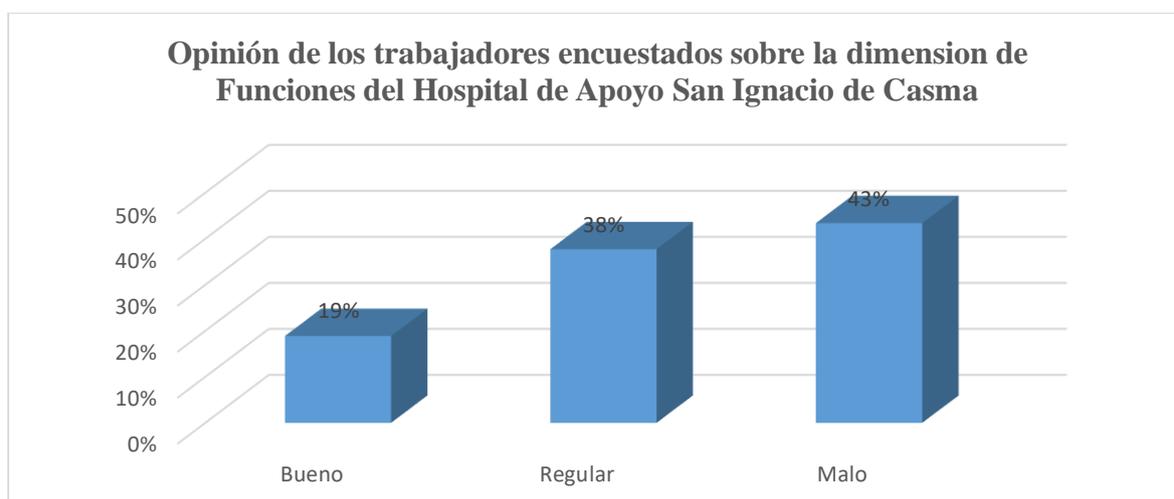


Figura N° 13: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Funciones del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N°14

Interpretación:

El 19% de los trabajadores encuestados opinaron que las funciones del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma están en un nivel bueno, en contraste con el 43% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N° 15

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Comportamiento del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	18	17%
Regular	42	40%
Malo	46	43%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

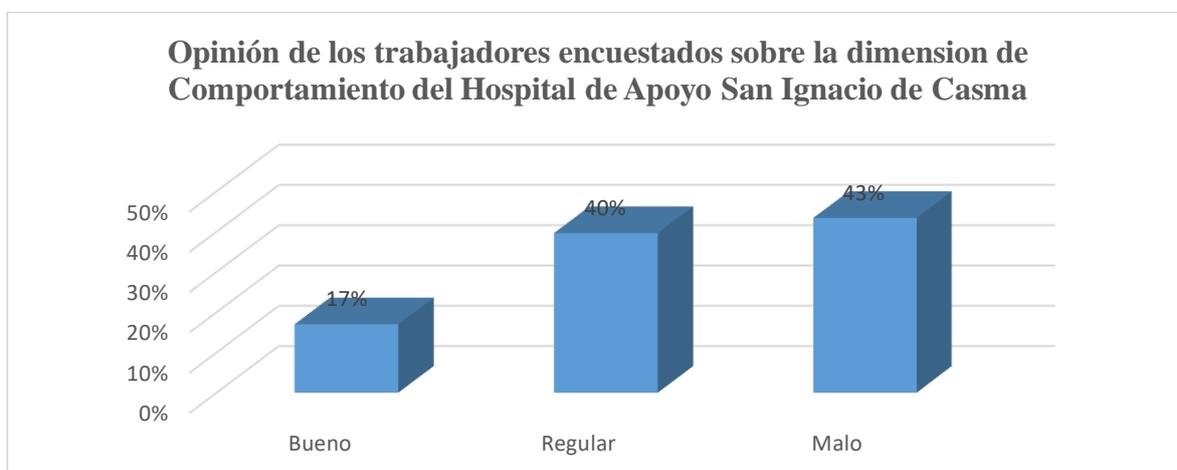


Figura N° 14: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Comportamiento del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 15

Interpretación:

El 17% de los trabajadores encuestados opinaron que el comportamiento del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en contraste con el 43% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N°16

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Rendimiento del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	20	19%
Regular	40	38%
Malo	46	43%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

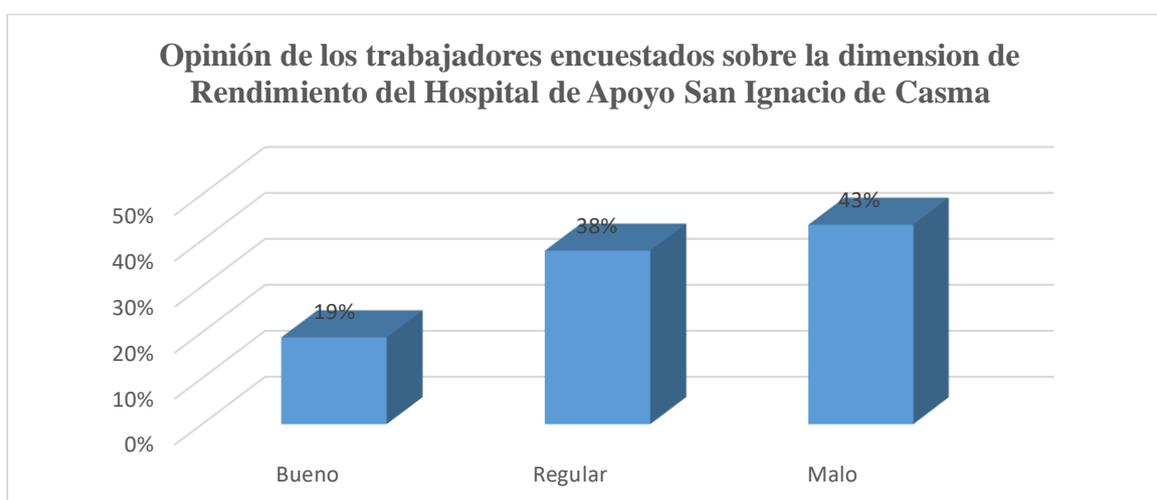


Figura N° 15: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de Rendimiento del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N°16

Interpretación:

El 19% de los trabajadores encuestados opinaron que el rendimiento del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel bueno, en contraste con el 43% que indicaron que se encuentra en un nivel malo.

Tabla N° 17

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Conocimientos de trabajo del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	14	13%
Regular	49	46%
Malo	43	41%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

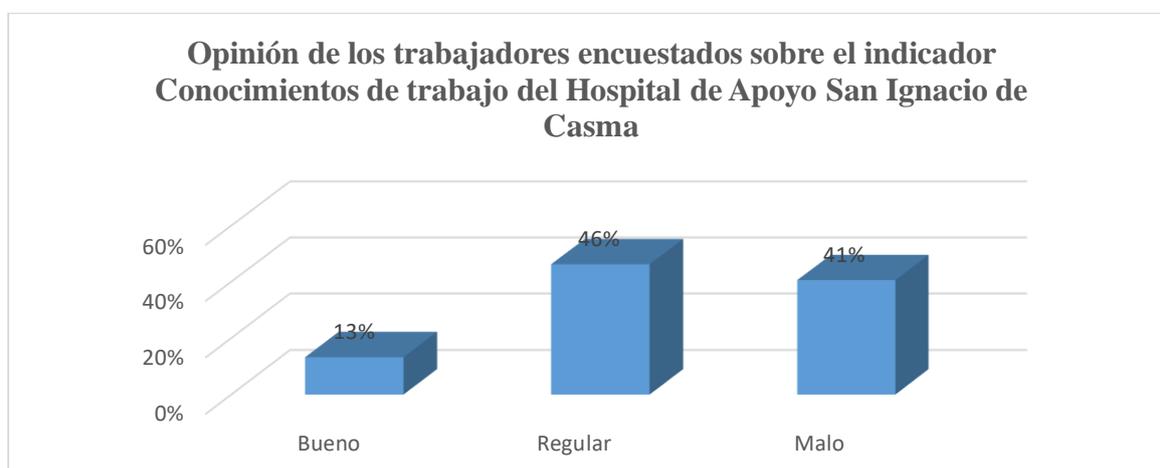


Figura N° 16: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Conocimientos de trabajo del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N°17

Interpretación:

El 46% de los trabajadores encuestados opinaron que es regular los conocimientos en el Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma, mientras que solo un 13% indico estar bueno con respecto a dicho indicador.

Tabla N° 18

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Compromiso del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	19	18%
Regular	28	26%
Malo	59	56%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

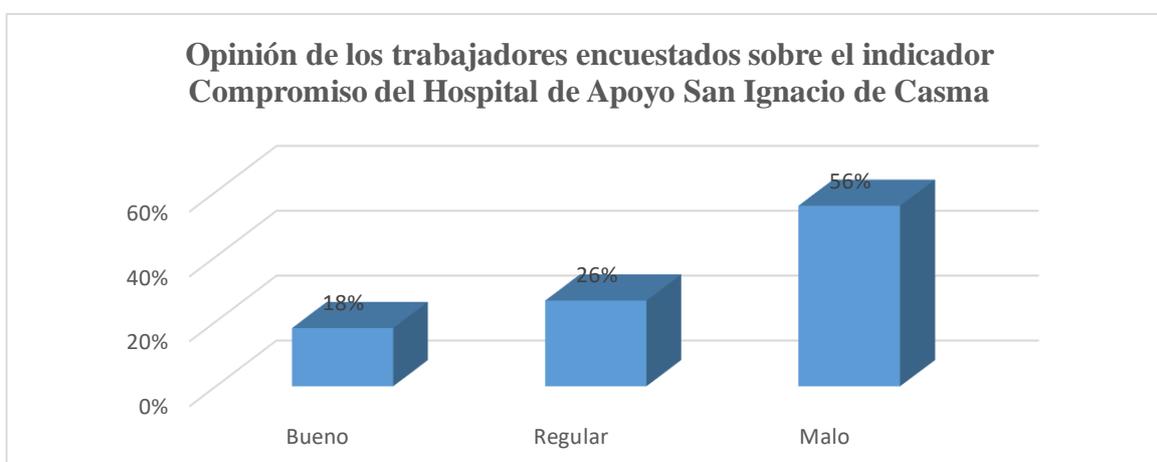


Figura N° 17: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Compromiso del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N°18

Interpretación:

El 56% de los trabajadores encuestados opinaron que es malo el compromiso en el Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma, mientras que solo un 18% indicó estar bueno con respecto a dicho indicador.

Según el tercer objetivo específico: Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

Tabla N° 19

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

		Tabla de contingencia CLIMA * DESEMPEÑO			Total	
		DESEMPEÑO				
CLIMA	BUENO		MALO	REGULAR	BUENO	
				Recuento	3	7
		% dentro de CLIMA	15,8%	36,8%	47,4%	100,0%
		% dentro de DESEMPEÑO	17,6%	14,0%	23,1%	17,9%
	REGULAR	Recuento	4	11	21	36
		% dentro de CLIMA	11,1%	30,6%	58,3%	100,0%
		% dentro de DESEMPEÑO	23,5%	22,0%	53,8%	34,0%
	MALO	Recuento	10	32	9	51
		% dentro de CLIMA	19,6%	62,7%	17,6%	100,0%
		% dentro de DESEMPEÑO	58,8%	64,0%	23,1%	48,1%
Total		Recuento	17	50	39	106
		% dentro de CLIMA	16,0%	47,2%	36,8%	100,0%
		% dentro de DESEMPEÑO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Interpretación:

Podemos observar que el 48,1 % de los trabajadores encuestados opinaron que el clima organizacional es malo, obteniendo como resultado el 16% de los trabajadores encuestados opinaron que el desempeño es malo; el 34% de los trabajadores encuestados opinaron que el clima organizacional es regular, teniendo como relación que el 47,2% opinaron que es regular el desempeño laboral; y por último el 17,9 % opinaron que el clima organizacional es bueno, relacionándolo con el 36,8 % opinaron que el desempeño laboral fue bueno. Entonces podemos decir que el 48,1% de los trabajadores encuestados manifestaron que el clima organizacional es malo teniendo la relación con el 47,2 % del desempeño laboral manifestaron que es regular. Por lo tanto se comprueba que si existe relación entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Salas (2017), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud”. Llegando a la conclusión respecto a la hipótesis principal, que el presente estudio demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.712, demostró un vínculo alto entre las variables, con respecto del total de profesionales de salud encuestados sobre Desempeño Laboral del Servicio Gineco Obstetricia, el 14% consideran que es bajo, 34.6% medio y 51.3% que es alto., . En donde se está de acuerdo según la tabla N° 1, nos indica una correlación de Pearson positiva de 0.689, lo cual nos permite comprobar la relación entre ambas variables, demostrando que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018. Lo cual se refuta, según la tabla N° 13, donde los resultados muestran que el 45% de los trabajadores indicaron que el desempeño laboral del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel malo.

Domínguez (2016), realizo un estudio titulado “Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un Hospital en el distrito de Nuevo Chimbote” Llegando a la conclusión que con lo que se corresponde al clima organizacional en que se ubica en un nivel favorable, esto quiere afirmar que los trabajadores disfrutan de una atmósfera apropiado adentro del entorno de trabajo; con lo cual está en desacuerdo con la tabla N° 2 con respecto al clima organizacional por parte de la investigación manifestaron que el 44% de los trabajadores indicaron que el clima organizacional del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel malo.

Solano (2017), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui”. Llegando a la conclusión que las relaciones interpersonales entre los trabajadores es la inadecuada causando diferencia entre ellos. Lo cual es confirmado en la tabla N° 3, donde los resultados muestran que el 49% de los trabajadores encuestados opinaron que las relaciones interpersonales están en un nivel malo.

Montero (2015), con la tesis titulada “Diagnostico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI,

Lérida-Tolima”. Llegando a la conclusión que la evaluación del ambiente de manera general el clima organizacional es bueno, teniendo en cuenta las dimensiones de estilo de dirección para el logro de los objetivos, los retos de la institución y la responsabilidad. Lo cual se refuta con la tabla N° 4, donde los resultados demuestran que el 53% de los trabajadores encuestados no está conforme con el estilo de dirección obteniendo un nivel malo.

Peralta (2017), presentó la tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada” se llegó a la conclusión que el servicio de enfermería, tiene una labor muy significativa en la entidad y es importante evaluar continuamente, debido a que existe el respeto entre los compañeros, de manera que puedan corregir los errores antes de que estas intervengan de forma negativa. Lo cual se refuta en la tabla N° 10, donde los resultados muestran que la mayor parte de la investigación que es el 57% de los trabajadores encuestados opinó que los valores éticos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma están en un nivel malo.

Pérez (2013), sustentó la tesis “Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público”. Llegando a la conclusión que una de las características que sería posible estar vinculado con la atención que se genera a los clientes, es el desenvolvimiento de los empleados y su cumplimiento de sus funciones con la entidad, razón que se elabora este estudio. Lo cual se refuta con la tabla N° 14, donde los resultados muestran que el 43% de los trabajadores encuestados opinaron que las funciones del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma están en un nivel malo.

De La Cruz y Huamán (2016), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica- 2015”. Llegando a la conclusión que el ambiente de trabajo posee una conexión favorable con el comportamiento del trabajador y como influyo en su desenvolvimiento dentro del hospital. Lo cual se refuta con la tabla N° 15, donde los resultados muestran que el 43% de los trabajadores encuestados opinaron que el comportamiento de la institución está en un nivel malo.

Silva (2014), presento la investigación “El desempeño laboral y la calidad de atención al paciente en el Hospital Essalud Nivel I Cono Sur de Nuevo Chimbote”. , se llegó a la

conclusión que el trabajo del estudio se evaluó la escala de rendimiento de los colaboradores de servicio al usuario del nosocomio, en la cual aproximadamente el 41% de los doctores tienen un rendimiento intermedio, encontrando sutilmente colaboradores con escalas superiores que con escalas inferiores de rendimiento; teniendo en cuenta que, no todos los colaboradores del hospital logran cumplir las metas establecidas. Lo cual se refuta con la tabla N° 16, donde los resultados muestran que el 43% de los trabajadores encuestados opinaron que el rendimiento del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma está en un nivel malo.

Obreque (2015), con el trabajo de estudio “Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de baja complejidad”. se llegó a la conclusión que el clima por lo tanto es una variable que influye en el compromiso que muestra el trabajador, el cual según esto, entregará sus habilidades y actitudes para el beneficio de los objetivos institucionales, es decir, el clima puede inhibir o estimular el compromiso de los funcionarios. Lo cual se refuta con la tabla N° 18, donde los resultados muestran que el 56% de los trabajadores encuestados opinaron que es malo el compromiso en el Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma.

Gamonal (2016), en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Moyobamba 2014” Obteniendo la conclusión que: las circunstancias en las cuales afectan en la escala de desenvolvimiento y que tuvieron mayor peso surgieron de la falta de compromiso al cumplir con los objetivos y las áreas inapropiadas con 26 y 30% correspondiente. Lo cual es confirmado en la tabla N° 18, donde los resultados muestran que el 56% de los trabajadores encuestados opinaron que es malo el compromiso en el Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el hospital de apoyo San Ignacio de Casma, utilizando el método estadístico de la correlación de Pearson con un valor de 0.689 cerca al 1, donde se comprobó una correlación positiva moderada, con respecto al valor de significancia el cual es igual a 0.000 y a su vez menor de 0.05, en donde se comprueba la relación entre ambas variables, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa. (Tabla N° 1)
- 5.2.** Se conoció el clima organizacional del hospital de apoyo San Ignacio de Casma, concluyeron que el 44% de los colaboradores opinó que el clima organizacional se encuentra en un nivel malo, además, según la opinión del 49% de los trabajadores de la dimensión de relaciones interpersonales tiene un nivel malo; mientras que el sentido de dirección el 53 % indicaron que es malo; además el sentido de pertenencia el 48 % manifestaron que es malo; seguido de la retribución señalaron que el 51% es malo; asimismo en la disponibilidad de recursos indicaron que el 46 % es malo; además en la estabilidad opinaron que el 51 % es malo; en la claridad y coherencia señalaron que el 44 % es malo; y por último en los valores éticos señalaron que el 57 % es regular. (Tabla 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)
- 5.3.** Se identificó el desempeño laboral del hospital de apoyo San Ignacio de Casma, concluyeron que el 45% de los colaboradores opinó que el desempeño laboral se encuentra en un nivel malo, además, según la opinión del 43% de los trabajadores de la dimensión funciones tiene un nivel malo; mientras que en el comportamiento indicaron el 43 % que es malo; y por último en el rendimiento opinaron que el 43 % es malo. (Tabla 13, 14, 15, 16)
- 5.4.** Se analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del hospital de apoyo San Ignacio de Casma, dando como resultado el 48,1% de los trabajadores encuestados manifestaron que el clima organizacional es malo y el 47,2 % del desempeño laboral manifestaron que es regular, es decir que se confirma la relación entre ambas variables. (Tabla N° 19)

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Se recomienda al director del Hospital San Ignacio de Casma, mantener informado a los trabajadores de los cambios de personal, mejoras y los proyectos de la institución, ya que los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada en la institución nos indica que la mayoría de los trabajadores no se mantienen informado sobre los logros; también establecer un sistema de recompensa y reconocimiento que sea aplicado coherentemente junto con la evaluación del desempeño laboral, porque no se reciben ningún incentivo por parte de la institución.
- 6.2.** Se recomienda al jefe de recursos humanos de la institución, fortalecer los valores en el trabajo en equipo, asimismo realizar reuniones de confraternidad, debido a que no hay una buena relación entre los trabajadores y esto afecta a su desenvolvimiento dentro del hospital, por ese motivo se implementará para que los colaboradores sean tomados en cuenta y así mejorar su desempeño dentro del hospital.
- 6.3.** Se recomienda al jefe de recursos humanos del hospital de apoyo San Ignacio de Casma, realizar un programa de capacitación con los jefes de las distintas áreas, de cómo mejorar la participación de los trabajadores en sus funciones, corrigiendo sus posibles errores en la institución mediante talleres, porque en los resultados de la presente investigación, los trabajadores no conocen bien sus funciones en su área de trabajo. Por esa razón no se muestran comprometidos con la institución.
- 6.4.** Se recomienda al director y a los jefes de las distintas áreas del Hospital de apoyo San Ignacio de Casma, mejorar los métodos y estilo de dirección con técnicas de liderazgo y aprendizaje, dándole más confianza a los trabajadores y así conocer las necesidades en su área para un buen desempeño de los trabajadores, teniendo en cuenta que lo más importante es que el usuario o paciente este satisfecho con el servicio que les brinda la institución, debido que la institución muestra un estilo de dirección deficiente y eso afecta al desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Axpe. (22 de febrero de 2103). Claves para un buen desempeño laboral. Recuperado de: <http://www.axpe-blogs.com/rendimiento-laboral/claves-para-un-buendesempeno-laboral/>
- De La Cruz, E. y Huaman, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica- 2015* (Tesis de licenciamiento). Recuperada de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diario de Chimbote. (26 de abril de 2018). Médicos legistas piden CESE de Director Rubén Arroyo Urresti. *Diario de Chimbote*. Recuperado de <http://diariodechimbote.com/portada/noticias-locales/100661-2018-04-26-06-22-36>
- Domínguez, I. (2016). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote* (Tesis de licenciamiento). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/223/dominguez_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falcon A. y Vergaray E. (2015). *Clima organizacional del departamento de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima* (Tesis de licenciamiento). Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/154/FALC%C3%93N-VERGARAY.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Fernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). México: Mc Graw Hill
- Flores Quijano, F. (2013). *La satisfacción del personal administrativo y su relación con el desempeño laboral en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en la ciudad de Nuevo Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 18 de abril de 2018)
- Gamarra, E. (2013). *Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del Hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana* (Tesis de licenciamiento). Recuperada de

<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1139/1/DIAGN%C3%93STICO%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20SANTA%20ELENA%20DR.%20LIBORIO%20PANCHANA%2C%20A%C3%91O%202013.pdf>

Gamonal, D. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba 2014* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzalez, Y. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los promotores de servicio de la Agencia Mercado Unión del Banco de Crédito del Perú en el distrito de Trujillo* (Tesis de licenciamiento). Recuperada de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4963/gonzalezcasta%C3%B1eda_yamila.pdf?sequence=1

Hospital Regional Lambayeque. (11 de noviembre de 2014). Hospital regional Lambayeque mejorando el clima organizacional. Recuperado de <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/noticia/detalle/16453?pass=MTc0MDAw>

Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. (1°Ed). México: Editorial Académica Española

Luna, A. (13 de mayo de 2017). Preocupantes problemas de salud en Bolivia. *El diario*. Recuperado de http://www.eldiario.net/noticias/2017/2017_05/nt170513/opinion.php?n=8&-preocupantes-problemas-de-salud-en-bolivia

Montero, W. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI, Lérída-Tolima* (Titulo de especialidad). Recuperada de <http://repository.unad.edu.co:8080/bitstream/10596/6229/1/93239309.pdf>

Morocho, L. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao* (Tesis de grado académico de Maestro). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1242/1/2010_Morocho_Liderazgo%20transfor

[macional%20y%20clima%20organizacional%20de%20las%20intituciones%20educativas%20de%20la%20Ciudad%20Sat%C3%A9lite%20Santa%20Rosa-Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](#)

- Obreque, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un Hospital Público de baja complejidad* (Tesis de maestría). Recuperada de http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_%20Andrea%20Obreque%20Huenchuan.pdf?sequence=1
- Peralta, H. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada* (Tesis de grado). Recuperada de <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>
- Pernía, K. y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico*. (1.ª ed.). México: EAE
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas* (Tesis de licenciamiento). Recuperada de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, L. (2014). *Análisis del clima laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 18 de abril de 2018)
- Romero, A. (26 de julio de 2015). Salud en crisis. *La tribuna*. Recuperado de <http://www.latribuna.hn/2015/07/26/salud-en-crisis/>
- Romero, F. (septiembre de 2016). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569>
- Salas L. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud* (Tesis de maestría). Recuperada de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8716/Salas_PLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Siccha, M. (2012). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UBAP Metropolitano de Essalud – Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 18 de abril de 2018)
- Silva, A. (2014). *El desempeño laboral y la calidad de atención al paciente en el Hospital Essalud Nivel I Cono Sur de Nuevo Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 18 de abril de 2018)
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1
- Trespalcios, G., J. (2015). *Investigación de Mercados*. España: Paraninfo S.A.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2.^a ed.). Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Vara, H., A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Recuperado de <file:///E:/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Workmeter. (26 de septiembre de 2012). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. Recuperado de <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

ANEXOS

Anexo N° 1
CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS GENERALES:

MODALIDAD LABORAL: _____ **SEXO:** _____ **EDAD:** _____

INSTRUCCIONES:

Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada ítems y marque con una X la alternativa que considere es la correcta.

1= Nunca / 2= Muy pocas veces / 3= Algunas veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					.OBSERVACIONES
Nº	Ítems	1	2	3	4	5	
1	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.						
2	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.						
3	El grupo de trabajo valora mis aportes.						
4	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.						
5	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.						
6	Los beneficios de salud que recibo en el centro de Salud satisfacen mis necesidades.						
7	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.						
8	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución.						
9	Realmente me interesa el futuro de centro de salud.						
10	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución.						
11	Sin remuneración trabajo Horas Extra.						
12	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.						
13	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.						

14	La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño.						
15	La Institución brinda estabilidad laboral.						
16	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.						
17	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.						
18	Conozco bien como la Institución está logrando sus metas.						
19	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.						
20	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.						
21	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.						
22	Cuando las cosas salen mal, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad.						

Anexo N° 2
CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

DATOS GENERALES:

MODALIDAD LABORAL: _____ **SEXO:** _____ **EDAD:** _____

INSTRUCCIONES:

Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada ítems y marque con una X la alternativa que considere es la correcta.

1= Nunca / 2= Muy pocas veces / 3= Algunas veces / 4= Casi siempre / 5= Siempre

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Ítems	1	2	3	4	5	
1	Conoce los temas y procedimientos establecidos a su cargo.						
2	Logra compartir y explicar las funciones a los demás, dando un seguimiento y cumplir con el plan de trabajo.						
3	Esta actualizado con normas, técnicas y teorías acorde a la especialidad de su trabajo.						
4	Entiende los componentes funcionales de su puesto, así como la idea de relacionarse con otras áreas.						
5	Respalda con argumento las recomendaciones y decisiones que plantea el compañero de trabajo.						
6	Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo.						
7	Propone innovaciones que generen beneficios para las funciones y desarrollo de la institución.						
8	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la Institución.						
9	La habilidad para el manejo de la información es óptima.						

10	Da ejecución a lo que se espera que lleve a cabo.						
11	Brinda apoyo a los proyectos o eventos de la Institución.						
12	Participa entusiastamente en las actividades que realiza la Institución.						
13	Orienta a otros sobre solución de problemas relacionados con el trabajo.						
14	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente.						
15	Resuelve los asuntos que se le confía con capacidad profesional dentro de su especialidad y puesto de trabajo.						
16	La asistencia del empleado al trabajo es buena.						
17	Cuando recibe críticas sobre su desempeño, le dan ganas de no asistir a su puesto de trabajo.						
18	Se le hace difícil cumplir con el horario de trabajo.						
19	Realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control defendiendo los intereses de la Institución.						
20	Expresa interés y disposición para resolver problemas de la Institución, aparte de las tareas asignadas a su cargo.						
21	Cumple con los deberes relacionado a su puesto y con las tareas que se le asigna, sin necesidad de supervisión.						

Anexo N° 3: Ficha Técnica - Clima Organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Clima Organizacional”
3. **Autor original:** Rivero Culli María Teresa Del Milagro, Vera Córdova Cinthya Kateriny
4. **Forma de aplicación:** Colectiva.
5. **Medición:** Nivel de Clima Organizacional
6. **Administración:** Trabajadores del Hospital De Apoyo San Ignacio de Casma.
7. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Conocer el clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

III. DIRIGIDO A:

106 trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma.

IV. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

V. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 22 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca= 1, Muy pocas veces=2, Algunas veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Relaciones interpersonales	1, 2, 3	Disponibilidad de recursos	12, 13
Estilo de dirección	4, 5	Estabilidad	14, 15, 16
Sentido de pertenencia	6, 7, 8	Claridad y coherencia en la dirección	17, 18, 19
Retribución	9, 10, 11	Valores colectivos	20, 21, 22

Anexo N° 4: Ficha Técnica – Desempeño laboral

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Desempeño laboral”
3. **Autor original:** Rivero Culli María Teresa Del Milagro, Vera Córdova Cinthya Kateriny
4. **Forma de aplicación:** Colectiva.
5. **Medición:** Nivel de Desempeño laboral
6. **Administración:** Trabajadores del Hospital De Apoyo San Ignacio de Casma.
7. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

III. DIRIGIDO A:

106 trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma.

IV. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

V. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 21 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca= 1, Muy pocas veces=2, Algunas veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable desempeño laboral.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Funciones	1, 2, 3, 4, 5, 6
Comportamiento	7, 8, 9, 10, 11, 12
Rendimiento	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

Anexo N° 5

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nestor Daniel Gonzalez Rueda, titular del DNI. N° 32 99 1045, de profesión Psicologo, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Cesar Vallejo - Chimbote

por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los trabajadores del hospital de apoyo "San Ignacio" de Casma.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			>	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			>	
Pertinencia			>	

En Chimbote, a los 06 días del mes de Junio del 2018


Firma

Anexo N° 6

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sonia Aguilar Sánchez, titular del DNI. N° 32963014, de profesión Administradora, ejerciendo actualmente como DTC, en la Institución UCV

por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los trabajadores del hospital de apoyo "San Ignacio" de Casma.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____

[Firma]
Firma

Anexo N° 7

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ulises D. Lando Urosal, titular del DNI N° 18071673, de profesión Administrador, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución UCV - Chimbote

por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los trabajadores del hospital de apoyo "San Ignacio" de Casma.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 13 días del mes de Junio del 2018

Ulises D. Lando Urosal
Firma

Anexo N° 8

N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.	El grupo de trabajo valora mis aportes.	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo...	Los beneficios de salud que recibo en el centro de Salud satisfacen mis necesidades.	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución.	Realmente me interesa el futuro de centro de salud.	Me avergüenza decir que soy parte de la institución.	Sin remuneración trabajo Horas Extra.	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.	La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño.	La Institución brinda estabilidad laboral.	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.	Conozco bien como la Institución está logrando sus metas.	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	Cuando las cosas salen mal, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad.	
1	4	4	4	4	3	5	4	4	5	1	5	4	1	3	3	4	4	4	4	5	4	4	83
2	5	4	5	5	4	4	5	3	5	1	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	93
3	4	4	2	3	3	4	4	3	5	1	4	5	2	4	2	4	5	4	3	4	3	3	76
4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	1	2	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	88
5	5	3	3	4	5	3	5	2	5	1	5	4	2	5	2	4	3	3	5	4	5	2	80
6	5	5	5	3	3	3	5	3	5	1	5	5	3	4	1	5	4	4	5	5	5	5	89
7	4	4	4	2	2	4	5	2	4	1	4	3	2	2	2	5	4	3	4	5	3	5	74
8	4	3	5	4	3	4	5	1	5	1	3	4	1	4	2	4	5	4	4	4	4	4	78
9	4	4	3	4	3	3	3	1	5	2	2	5	2	2	1	3	4	3	3	3	4	3	67
10	5	5	4	2	2	3	4	4	5	1	4	5	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	80
11	5	5	5	3	4	4	5	4	5	1	5	3	1	4	1	5	3	4	4	5	5	3	84
12	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	4	92
	0.26515	0.56818	0.99242	1.15152	0.78788	0.42424	0.45455	1.24242	0.08333	0.15152	1.35606	0.51515	0.72727	0.9697	0.6288	0.51515	0.56818	0.44697	0.44697	0.45455	0.56818	0.87879	60

suma de var/item	14.197
k	22
alfa	0.7997

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K= Número de Items

Vi= Varianza de cada Item

Vt= Varianza del total

α	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
<=0,5	inaceptable

LEYENDA DE CODIGOS
5=Siempre
4=Casi siempre
3=Algunas veces
2=Muy pocas veces
1=Nunca

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 22 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 12 personas, con una escala de likert de 1 a 5, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre"; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.7997 = 0.8$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad bueno, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Anexo N° 9

N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	Conoce los temas y procedimientos establecidos a su cargo.	Logra comparar y explicar las funciones a las demás, dando un seguimiento y cumplir con el plan de trabajo.	Esta actualizado con normas, técnicas y teorías acorde a la especialidad de su trabajo.	Entiende los componentes funcionales de su puesto, así como la idea de relacionarse con otras áreas.	Respalda con argumento las recomendaciones y decisiones que plantea el compañero de trabajo.	Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo.	Propone innovaciones que generen beneficios para las funciones y desarrollo de la institución.	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la institución.	La habilidad para el manejo de la información es óptima.	Da ejecución a lo que se espera que lleve a cabo.	Birinda apoyo a los proyectos o eventos de la institución.	Participa entusiastamente en las actividades que realiza a la institución.	Orienta a otros sobre solución de problemas relacionados con el trabajo.	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente.	Resuelve los asuntos que se le confía con capacidad profesional dentro de su especialidad y puesto de trabajo.	La asistencia del empleado al trabajo es buena.	Cuando recibe críticas sobre su desempeño, le dan ganas de no asistir a su puesto de trabajo.	Se le hace difícil cumplir con el horario de trabajo.	Realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control defendiendo los intereses de la institución.	Expresa interés y disposición para resolver problemas de la institución, aparte de las tareas asignadas a su cargo.	Cumple con los deberes relacionados a su puesto y con las tareas que se le asigna, sin necesidad de supervisión.	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	1	5	4	5	86
2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	94
3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	2	5	4	5	93
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	1	5	5	5	91
5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	2	5	5	5	94
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5	5	95
7	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	2	5	5	5	86
8	5	4	3	3	1	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	78
9	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	2	2	5	5	4	83
10	5	5	4	4	1	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	2	1	5	4	4	81
11	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	2	1	5	4	5	83
12	4	4	3	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	2	5	5	5	84
	0.08333	0.24242	0.62879	0.42424	1.87879	0.27273	0.54545	0.69697	0.363636	0.27273	0.15152	0.45455	0.42424	0.42424	0.24242	0.204545	0.75	0.44697	0.083333	0.272727	0.151515	33.88

suma de var/item	9.0152
k	21
alfa	0.7706

α	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
<=0,5	inaceptable

LEYENDA DE CODIGOS
5=Siempre
4=Casi siempre
3=Algunas veces
2=Muy pocas veces
1=Nunca

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K= Número de Items

Vi= Varianza de cada Item

Vt= Varianza del total

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 21 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 12 personas, con una escala de likert de 1 a 5, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre"; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.7706 = 0.8$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Crombach se asume como una confiabilidad bueno, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Anexo N° 10

CLIMA ORGANIZACIONAL																									
DIMENSION	Relecinonar			Ertim de		Sentim de pertenencia			Retribución			Dirpanibilidad			Ertabilidad			Clarid y Coherencia en			Valeraz colectivar			TOTAL	CATEGORIZACION
n° preguntas o enunciados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			
1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	1
2	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	1
3	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	1
4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	1
5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	1
6	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	49	1
7	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	48	1
8	1	1	1	4	4	1	2	2	4	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	41	1
9	1	1	1	5	4	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	46	1
10	1	1	3	5	5	2	2	2	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	43	1
11	2	2	3	5	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	43	1
12	2	2	3	4	4	1	1	1	5	1	1	5	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	50	1
13	2	3	3	3	4	2	2	2	5	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	42	1
14	2	2	2	4	5	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	42	1
15	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	50	1
16	3	3	5	5	4	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	56	2
17	3	3	3	5	4	3	3	3	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	56	2
18	3	3	3	5	5	4	4	4	4	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	56	2
19	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	3	1	3	3	3	2	1	1	1	57	2
20	2	2	2	5	4	5	3	3	4	2	1	5	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	53	1
21	2	2	2	5	5	2	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	48	1
22	2	3	3	3	3	3	1	4	5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	57	2
23	3	3	3	3	3	3	1	5	5	3	3	2	2	2	1	5	2	2	2	1	3	2	2	59	2
24	2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	1	3	4	3	3	2	1	1	1	1	52	1
25	2	2	2	5	5	3	4	4	5	2	2	3	2	1	3	5	3	3	1	2	1	2	2	62	2
26	2	2	2	5	5	2	1	1	5	2	5	1	1	1	3	1	3	3	3	2	2	2	2	54	1
27	3	3	3	3	2	2	2	1	5	2	5	2	1	3	1	5	2	1	3	2	2	2	1	54	1
28	3	3	3	3	4	3	2	3	5	1	2	2	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	61	2
29	3	3	4	4	4	2	1	4	5	1	2	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	2	2	52	1
30	3	3	3	2	3	2	1	2	5	1	5	3	2	1	3	4	2	2	1	2	2	3	3	55	2
31	4	4	5	5	5	5	1	1	5	1	2	2	1	1	1	3	1	5	1	1	1	3	3	58	2
32	4	4	3	4	4	2	2	5	5	1	5	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	72	4
33	4	5	3	3	4	2	3	4	5	1	5	2	3	2	3	5	3	1	3	3	3	1	1	68	3
34	4	3	3	4	4	3	3	2	4	1	5	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	59	2
35	5	5	5	5	5	2	1	1	4	1	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	55	2
36	4	3	4	5	5	5	2	2	5	1	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	60	2
37	4	4	4	5	5	4	3	1	5	1	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	60	2
38	5	4	4	5	5	4	1	2	5	1	5	2	2	2	4	1	1	1	1	2	2	2	2	60	2
39	5	5	4	3	5	5	3	4	5	2	2	3	3	1	3	5	2	3	2	1	3	2	2	71	4
40	4	4	5	3	3	4	5	4	3	2	2	5	3	2	4	5	2	4	2	2	2	2	2	72	4
41	5	4	5	5	4	4	4	5	3	2	2	2	3	3	3	5	2	3	2	1	1	2	2	70	4
42	5	4	5	5	3	4	3	4	3	1	3	2	2	2	4	5	2	1	2	1	2	1	1	64	3
43	5	5	4	2	3	2	3	5	4	1	3	1	1	1	3	5	2	1	2	1	1	1	1	56	2
44	4	4	3	4	3	3	4	4	4	1	3	2	2	1	3	4	1	1	2	1	1	3	3	58	2
45	4	4	3	4	3	4	4	5	4	1	3	1	3	1	3	2	2	4	3	3	3	3	3	66	3
46	3	3	4	5	4	4	5	5	5	1	3	5	1	1	4	4	2	1	3	1	2	2	2	68	3
47	4	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	1	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	62	3
48	3	3	3	2	3	3	4	5	5	2	4	1	1	2	3	4	2	5	2	3	3	2	2	65	3
49	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	3	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	1	2	67	3
50	5	5	5	4	3	4	5	2	5	2	4	1	2	1	4	2	1	1	1	3	2	1	1	63	3

51	5	4	5	5	3	3	5	5	5	1	3	3	3	2	4	4	3	4	1	1	1	1	71	4	
52	5	5	4	3	3	4	4	5	5	1	4	1	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	67	3	
53	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	4	63	3	
54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	2	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	67	3	
55	5	5	3	5	3	5	3	5	5	1	4	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	3	62	2	
56	5	2	3	2	4	5	5	3	5	1	5	5	2	2	5	5	1	4	2	4	3	3	76	5	
57	3	3	3	3	4	4	3	4	5	1	5	1	3	1	4	5	3	2	1	3	1	1	63	3	
58	5	5	4	4	5	5	3	5	5	1	5	1	1	1	5	1	3	1	1	4	2	4	69	4	
59	3	4	3	3	4	3	5	5	5	1	3	3	2	2	5	5	3	3	1	4	2	1	70	4	
60	5	3	5	5	4	4	5	4	5	1	4	3	2	2	4	3	1	4	2	1	1	4	72	4	
61	5	4	3	5	4	3	4	3	5	1	5	3	3	1	4	2	3	3	4	4	2	1	72	4	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	2	2	5	1	2	1	4	1	1	1	71	4	
63	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	4	67	3	
64	4	3	5	5	4	5	3	3	4	1	5	1	1	2	5	3	2	2	2	1	1	1	62	2	
65	4	4	4	5	5	4	3	3	5	1	4	2	2	1	3	4	3	2	1	4	1	3	68	3	
66	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	2	3	3	5	4	3	2	3	3	2	1	72	4	
67	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	5	5	2	4	4	1	2	3	73	4	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	2	2	2	3	4	3	2	4	1	1	1	67	3	
69	4	3	3	5	5	3	4	4	5	2	4	3	2	1	3	5	3	3	4	3	1	1	71	4	
70	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	5	1	1	1	5	4	1	3	3	1	2	1	69	4	
71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	2	3	3	4	1	1	1	1	4	1	1	72	4	
72	5	2	5	5	3	5	5	5	5	1	4	2	1	1	4	5	1	1	1	1	2	5	69	4	
73	4	3	4	4	5	3	4	3	5	1	5	1	2	3	4	2	2	2	4	3	2	1	67	3	
74	4	4	4	3	3	4	5	3	5	2	3	3	2	4	5	2	1	1	4	3	3	1	69	4	
75	5	4	3	4	4	3	5	3	5	2	5	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	78	5	
76	5	4	4	5	3	3	5	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	1	73	4	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	1	4	5	1	1	1	1	1	2	1	70	4	
78	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	3	1	3	72	4	
79	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	70	4	
80	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	5	5	2	1	3	3	2	1	69	4	
81	5	4	4	3	4	3	4	4	5	1	4	1	3	3	4	4	2	4	4	4	3	1	74	5	
82	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	1	5	4	3	3	1	1	4	4	2	4	77	5	
83	4	3	3	4	3	4	5	4	5	2	5	3	4	1	3	4	2	4	3	3	2	1	72	4	
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	4	4	5	3	1	4	1	1	1	1	77	5	
85	5	4	3	4	4	4	4	5	5	1	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	1	4	79	5	
86	4	5	3	3	4	4	3	4	3	1	5	1	3	4	3	5	2	1	3	3	3	1	68	3	
87	4	3	3	4	4	3	3	5	3	1	5	4	4	4	3	2	2	1	1	5	3	4	71	4	
88	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	3	3	4	1	4	1	1	1	4	5	2	1	73	4	
89	4	3	4	5	5	5	5	4	4	1	3	4	5	1	5	2	1	3	3	4	1	3	75	5	
90	4	4	4	5	5	4	3	4	4	1	4	3	4	5	5	3	2	1	4	4	4	4	81	5	
91	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	4	4	1	1	1	1	4	4	1	75	5	
92	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	5	3	5	4	1	1	5	4	5	88	5	
93	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	2	3	4	5	4	1	1	4	4	5	85	5	
94	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	2	4	5	5	4	94	5	
95	5	4	5	5	5	4	3	4	5	1	1	5	2	4	4	5	4	4	3	5	4	5	87	5	
96	5	5	4	4	5	5	3	5	5	1	5	1	1	5	3	5	4	1	1	4	4	4	80	5	
97	4	4	3	4	5	5	5	5	5	1	1	4	2	5	3	4	4	2	4	5	5	5	85	5	
98	4	4	3	4	5	4	4	5	5	1	3	1	3	4	3	2	4	3	1	4	4	5	76	5	
99	3	3	4	5	4	4	5	4	5	1	3	3	1	5	4	4	1	2	1	5	5	4	76	5	
100	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	61	2	
101	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	1	1	2	3	2	2	3	3	1	2	4	66	3	
102	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	3	4	4	3	4	2	1	1	1	5	3	2	4	79	5
102	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	94	5	
104	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	1	5	4	4	5	92	5	
105	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	3	2	2	2	2	1	1	2	5	78	5	
106	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	2	5	3	5	5	88	5	

Anexo N° 11

DESEMPEÑO LABORAL																							
DIMENSIONES N° PREGUNTAS N° ENCUESTADOS	Funcionar						Compartiments						Rendiments						TOTAL	CATEGORIZACION			
	P1	P2	P3	P4	P5	PE	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18			P19	P20	P21
1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	28	1
2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	31	1
3	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	29	1	
4	1	2	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	31	1
5	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	33	1
6	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	37	1
7	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	41	1
8	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	33	1
9	4	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	37	1
10	4	1	1	3	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	37	1
11	4	1	1	2	3	5	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	43	1
12	5	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	34	1
13	5	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	45	2
14	5	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	36	1
15	5	1	2	3	1	3	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	40	1	
16	5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	38	1	
17	5	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	5	2	2	2	5	1	2	2	1	3	52	2
18	5	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	3	40	1
19	5	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	1	2	3	2	2	3	2	4	45	2
20	5	2	1	2	2	5	2	2	2	2	3	5	1	2	1	2	1	3	3	2	4	52	2
21	5	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	5	2	1	1	4	1	3	4	2	5	52	2
22	5	2	2	4	1	3	2	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	3	4	1	5	53	3
23	5	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	2	4	41	1
24	5	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1	1	4	1	2	5	2	5	54	3
25	5	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	5	1	5	43	1	
26	5	1	1	5	1	2	1	1	2	2	4	5	1	1	2	3	2	1	5	1	5	51	2
27	5	2	1	3	1	2	1	2	2	3	4	3	2	1	1	1	2	1	5	3	5	50	2
28	5	1	1	4	1	3	2	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	1	4	2	5	58	4
29	5	1	1	5	2	2	1	1	1	2	5	5	1	1	1	3	2	1	4	1	5	50	2
30	5	1	1	5	1	2	1	1	2	1	5	5	3	1	1	4	1	1	4	1	5	51	2
31	5	1	1	5	1	5	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	5	2	5	52	2
32	5	3	1	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	1	3	3	1	1	4	2	5	57	3
33	5	2	1	5	1	2	1	2	1	2	4	4	1	2	2	5	1	1	5	1	5	53	3
34	4	3	1	4	2	3	2	2	3	1	5	5	4	2	3	5	1	1	5	1	5	62	4
35	4	1	2	5	1	2	2	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	5	2	4	52	2
36	4	3	2	4	1	5	3	1	1	2	5	5	1	2	2	5	1	1	5	1	4	58	4
37	5	1	2	4	2	2	3	2	1	1	4	4	2	1	3	4	1	1	4	1	5	53	3
38	4	3	2	5	2	4	3	1	1	2	2	5	5	2	2	1	4	1	1	4	2	58	4
39	4	3	2	3	1	5	1	2	1	3	4	4	5	1	2	4	1	2	4	3	5	60	4
40	5	2	2	4	3	4	2	1	3	1	3	3	1	2	1	4	2	1	4	3	5	56	3
41	5	2	2	4	3	4	2	2	1	2	5	5	3	1	1	4	1	2	4	3	5	61	4
42	5	1	2	4	3	4	1	1	3	1	5	5	2	2	2	4	1	1	4	1	5	57	3
43	5	2	2	4	3	4	1	1	2	2	4	4	2	1	3	4	1	1	5	2	5	58	4
44	5	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	4	3	1	1	4	1	1	5	1	4	53	3
45	4	2	2	3	1	4	2	1	1	1	3	3	4	1	4	5	2	1	4	2	4	54	3
46	5	2	2	4	2	4	2	1	2	1	3	3	2	1	2	4	1	1	5	3	5	55	3
47	4	3	2	3	2	4	2	1	1	1	4	4	2	2	1	5	1	2	5	3	5	57	3
48	5	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	2	5	1	48	2
49	5	2	2	4	2	4	3	2	1	2	3	3	3	1	1	5	1	1	5	3	5	58	4
50	5	2	2	4	3	4	1	1	3	1	3	3	1	1	2	4	2	2	5	1	4	54	3

51	5	3	1	5	2	3	1	1	1	2	3	3	1	2	2	5	1	2	5	3	4	55	3
52	5	2	1	3	1	4	2	1	1	3	4	4	2	1	3	5	2	2	5	1	5	57	3
53	5	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	4	1	5	43	1
54	5	2	1	3	2	4	3	2	1	1	5	5	3	1	3	5	1	1	5	3	5	61	4
55	5	2	1	4	2	5	2	1	1	1	4	2	1	1	1	4	1	1	4	1	5	49	2
56	5	2	1	5	2	5	1	2	3	3	5	5	2	2	1	1	1	1	1	2	5	55	3
57	4	2	1	5	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	3	5	2	1	5	1	5	48	2
58	4	2	1	4	2	5	2	2	2	3	2	2	1	1	4	5	2	1	4	1	4	54	3
59	5	2	1	5	1	3	1	1	2	2	2	5	4	2	1	4	1	1	4	2	4	53	3
60	5	3	1	5	2	4	1	2	2	1	1	5	2	2	1	4	1	1	5	4	5	57	3
61	5	2	1	1	2	3	1	1	1	2	4	4	3	2	2	3	2	1	5	1	5	52	2
62	4	2	1	4	1	5	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	5	4	4	50	2
63	4	2	1	4	2	4	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4	39	1
64	4	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	4	3	2	5	4	1	2	5	1	5	52	2
65	5	2	1	5	1	4	1	1	1	1	5	5	1	1	2	5	2	1	5	1	5	55	3
66	5	2	1	1	2	3	1	1	1	1	5	3	5	2	5	5	2	1	5	3	5	60	4
67	5	2	1	4	1	3	1	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	1	4	1	5	59	4
68	5	1	1	5	1	4	1	1	1	2	5	5	1	2	1	1	1	1	1	4	5	49	2
69	5	2	1	5	1	3	2	3	1	4	5	5	1	3	2	2	1	1	4	1	5	57	3
70	5	1	1	4	1	4	1	3	4	1	5	5	2	2	1	2	1	1	5	4	5	59	4
71	5	2	1	5	2	4	1	3	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	58	4
72	5	2	1	5	1	5	1	3	4	1	5	5	1	3	1	5	3	1	5	1	4	62	4
73	5	3	1	5	4	3	2	3	1	3	5	3	3	3	3	4	3	1	4	4	4	67	4
74	4	2	1	4	1	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	5	1	4	67	4
75	4	2	1	4	4	3	5	4	1	3	5	3	1	3	4	4	4	2	5	1	5	68	4
76	4	2	3	4	3	3	5	3	3	1	4	4	2	4	4	5	4	1	5	3	5	72	4
77	4	1	2	5	1	5	5	3	3	1	5	5	1	4	3	5	3	1	5	1	5	68	4
78	4	1	3	5	4	4	2	4	1	1	4	4	1	3	2	5	3	2	5	3	5	66	4
79	5	2	2	5	1	4	5	3	1	3	5	5	1	2	1	5	3	1	4	1	5	65	4
80	5	2	2	5	3	4	3	3	1	1	5	5	2	2	1	5	3	2	5	2	5	68	4
81	5	1	2	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	1	5	3	1	5	1	5	64	4
82	5	4	3	5	1	4	5	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	1	5	5	5	76	5
83	5	5	3	5	4	4	5	3	5	1	5	5	1	3	2	5	3	1	5	5	5	80	5
84	5	4	2	5	4	5	3	4	4	1	5	3	1	4	1	2	3	1	5	5	5	72	4
85	5	5	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	5	3	1	4	4	5	74	4
86	5	4	3	5	1	4	5	3	5	1	4	4	1	4	2	5	3	1	5	5	5	75	4
87	4	5	2	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	5	81	5
88	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	2	3	1	5	3	3	5	5	5	82	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	5
90	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	5
91	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	90	5
92	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	89	5
93	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	5	83	5
94	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	3	4	4	3	5	87	5
95	5	4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	5	5	86	5
96	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	84	5
97	5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	85	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	99	5
99	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	2	4	3	5	5	3	4	85	5
100	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	3	4	5	4	4	89	5
101	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	3	2	4	1	4	4	1	5	4	5	79	5
102	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	1	5	5	1	5	3	5	81	5
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	5
104	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	2	5	5	4	5	3	5	88	5
105	5	3	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	2	1	5	81	5
106	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	5

Anexo N° 12

INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla N°20

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	7	7%
Regular	33	31%
Malo	66	62%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

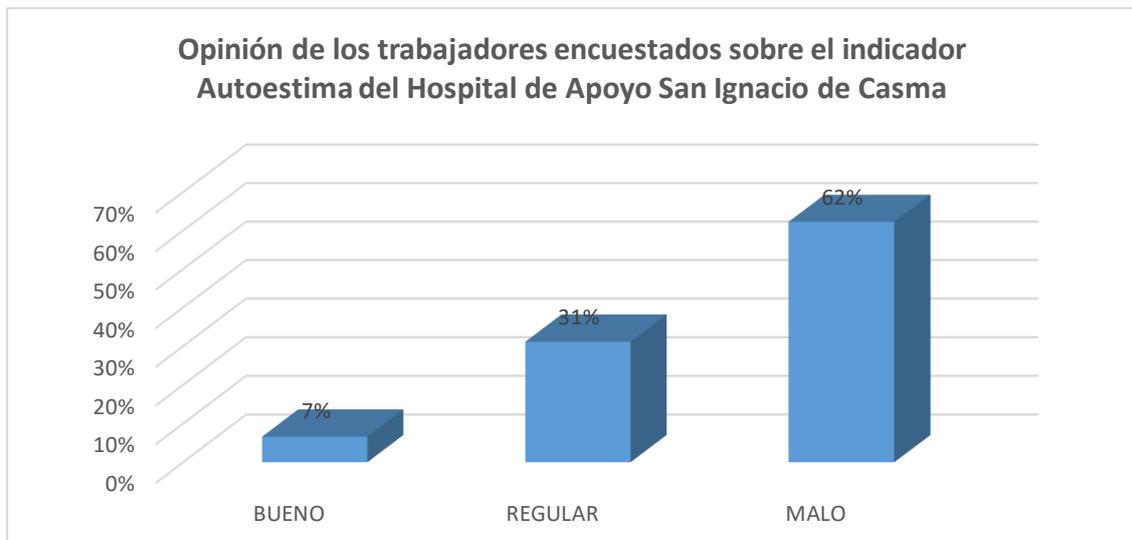


Figura N°19: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Autoestima del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N°20

Anexo N° 13

Tabla N° 21

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	5	5%
Regular	46	43%
Malo	55	52%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

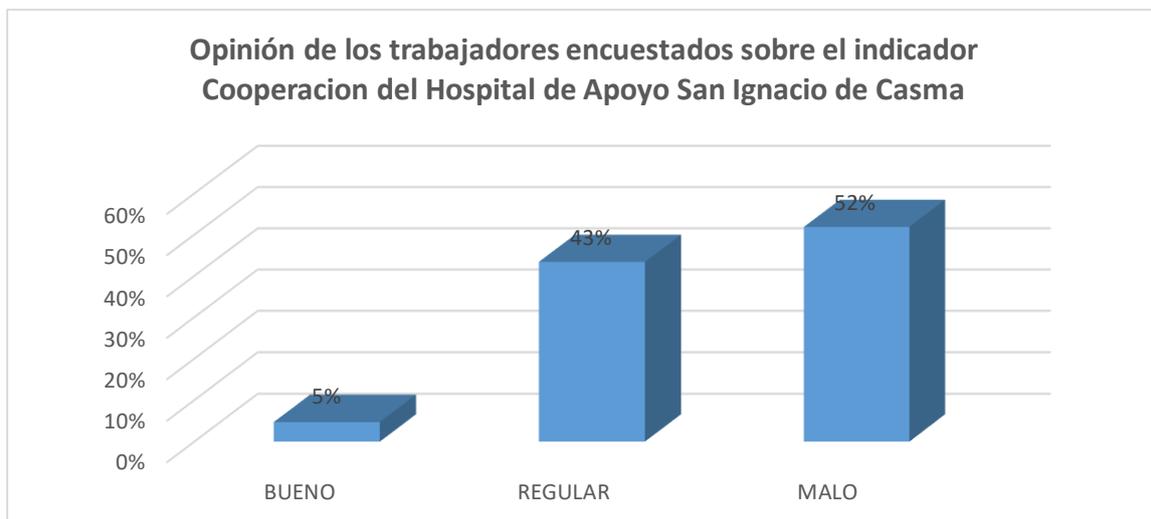


Figura N° 20: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Cooperación del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 21

Anexo N° 14

Tabla N° 22

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	6	6%
Regular	47	44%
Malo	53	50%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

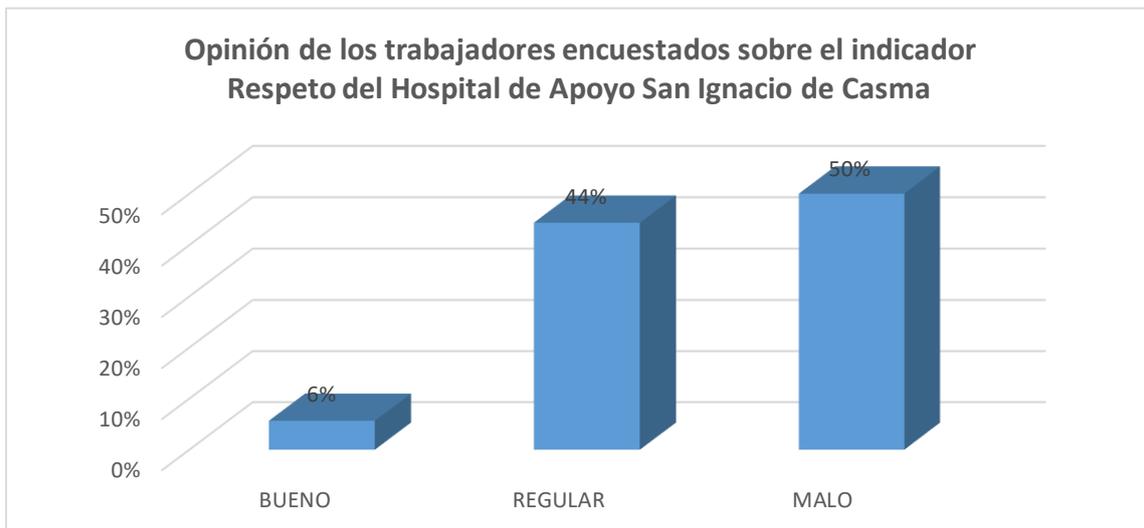


Figura N° 21: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Respeto del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 22

Anexo N° 15

- DIMENSION: ESTILO DE DIRECCIÓN

Tabla N° 23

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	0	0%
Regular	25	24%
Malo	81	76%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

:

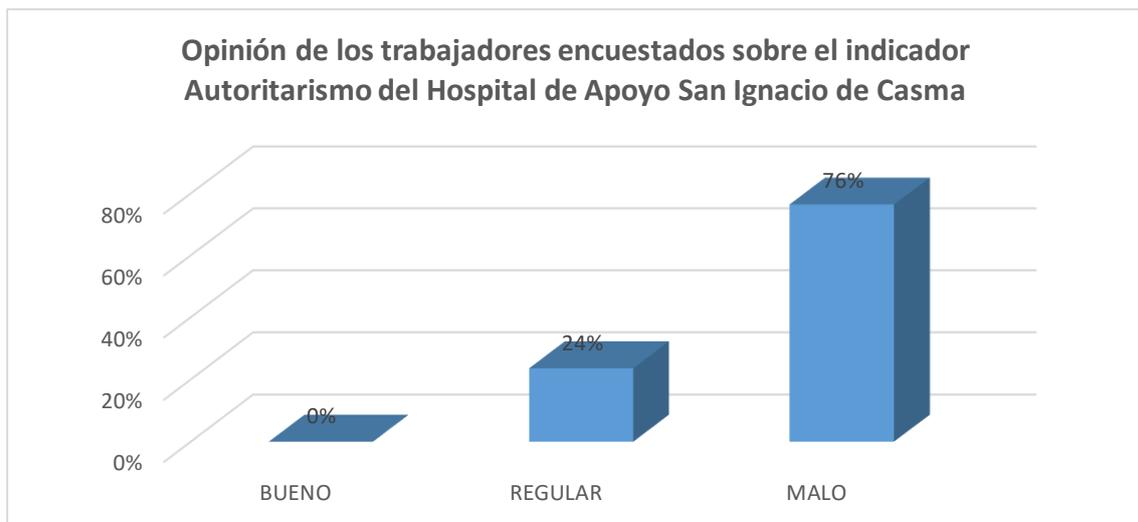


Figura N° 22: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Autoritarismo del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 23

Anexo N° 16

Tabla N° 24

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	0	0%
Regular	25	24%
Malo	81	76%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

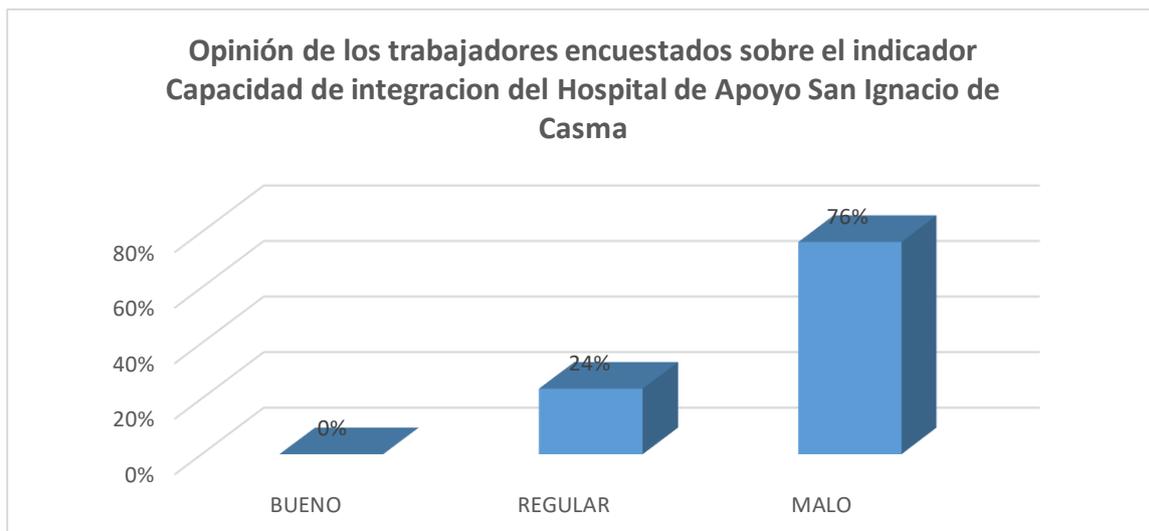


Figura N° 23: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Capacidad de integración del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 24

Anexo N° 17

- DIMENSION: SENTIDO DE PERTENENCIA

Tabla N° 25

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	6	6%
Regular	40	38%
Malo	60	57%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

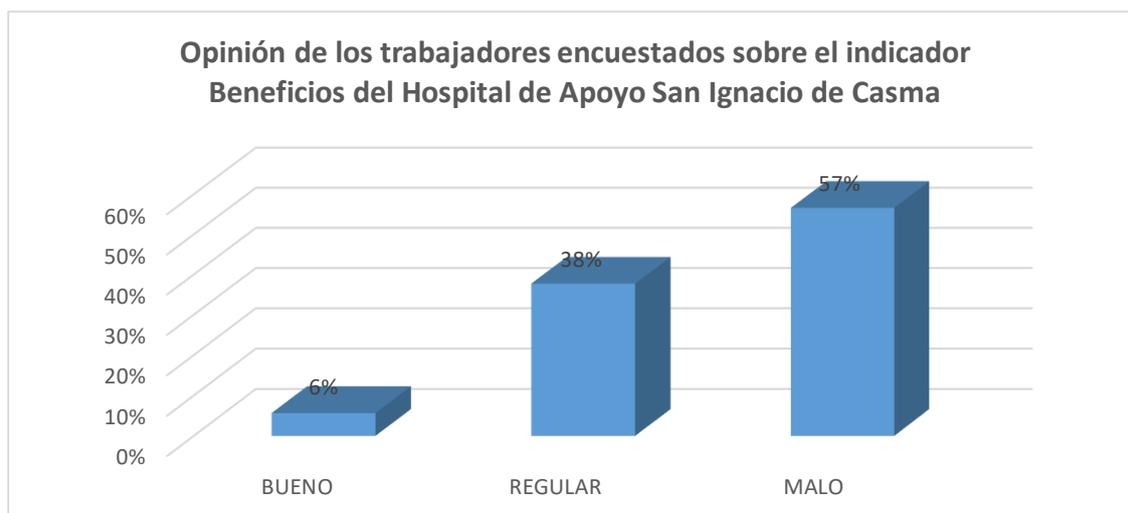


Figura N° 24: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Beneficios del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 25

Anexo N° 18

Tabla N° 26

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	13	12%
Regular	36	34%
Malo	57	54%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

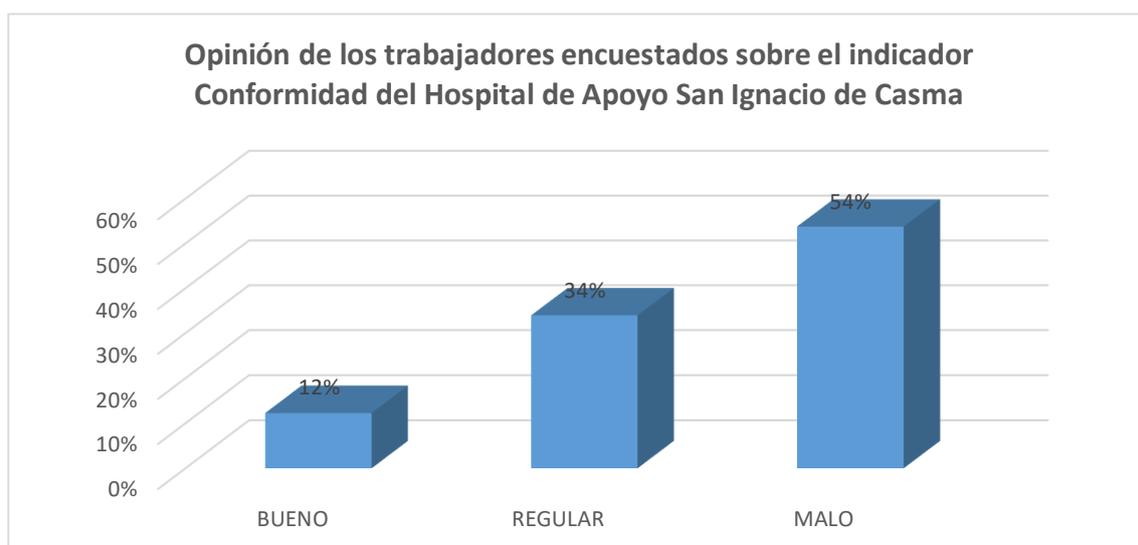


Figura N° 25: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Conformidad del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 26

Anexo N° 19

Tabla N° 27

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	11	10%
Regular	31	29%
Malo	64	60%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

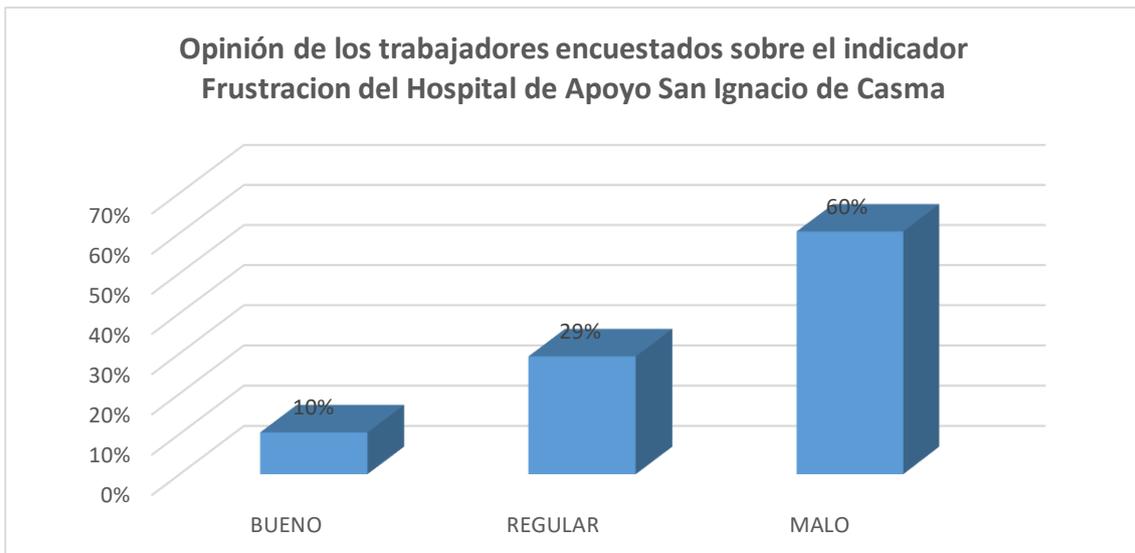


Figura N° 26: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Frustración del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 27

Anexo N° 20

- DIMENSION: RETRIBUCIÓN

Tabla N° 28

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	3	3%
Regular	13	12%
Malo	90	85%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

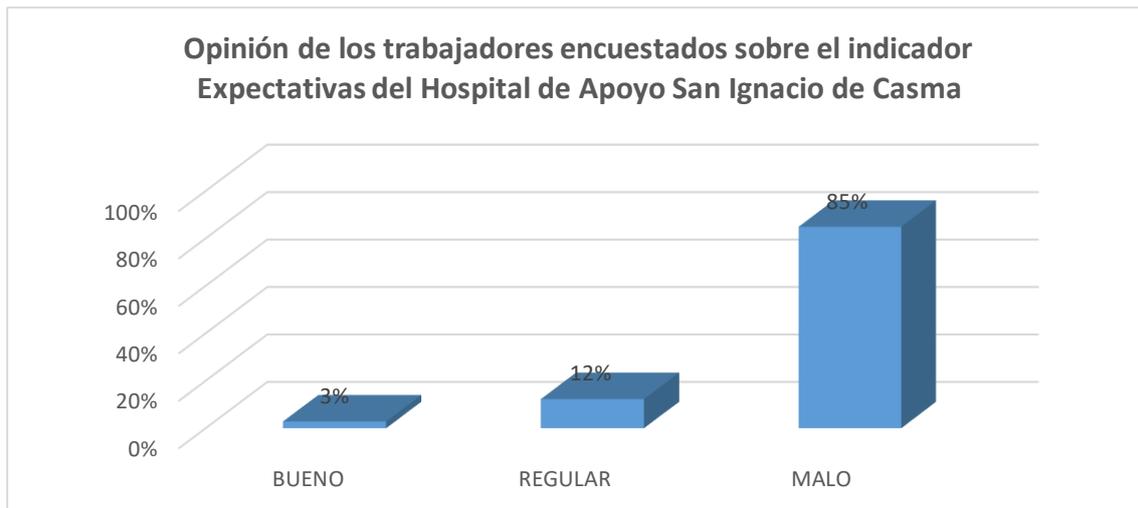


Figura N° 27: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Expectativas del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 28

Anexo N° 21

Tabla N° 29

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	62	58%
Regular	37	35%
Malo	7	7%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

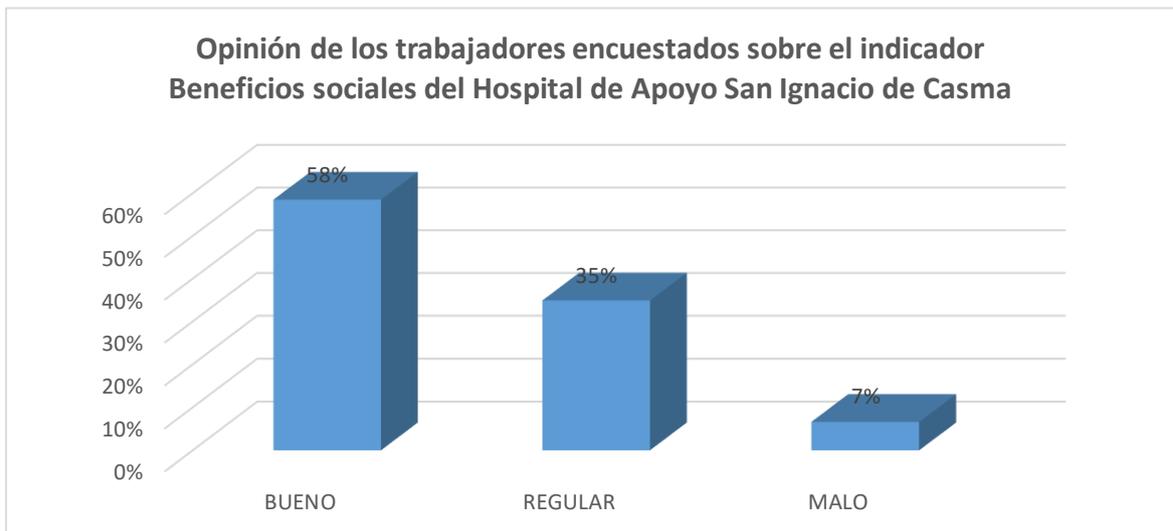


Figura N° 28: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Beneficios sociales del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 29

Anexo N° 22

- DIMENSION: DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Tabla N° 30

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	30	28%
Regular	57	54%
Malo	19	18%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

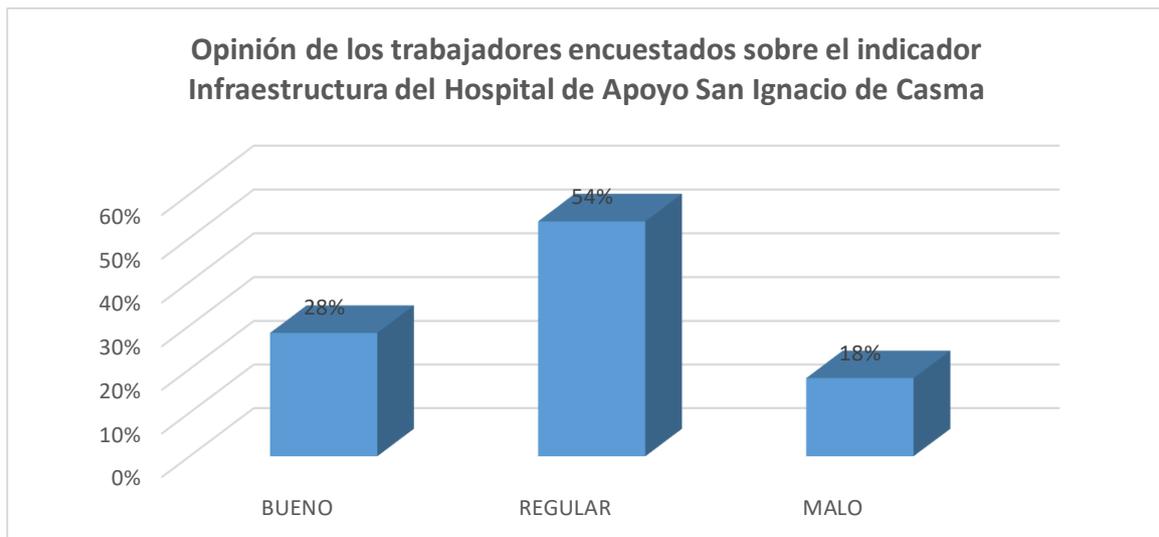


Figura N° 29: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Infraestructura del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 30

Anexo N° 23

Tabla N° 31

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	31	29%
Regular	61	58%
Malo	14	13%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

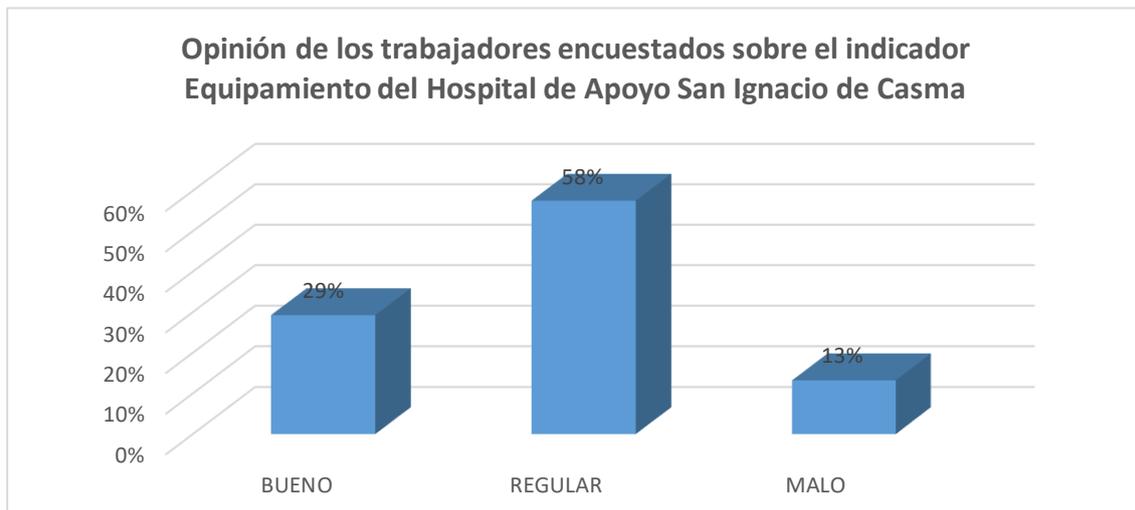


Figura N° 30: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Equipamiento del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 31

Anexo N° 24

- DIMENSION: ESTABILIDAD

Tabla N° 32

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	34	32%
Regular	53	50%
Malo	19	18%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

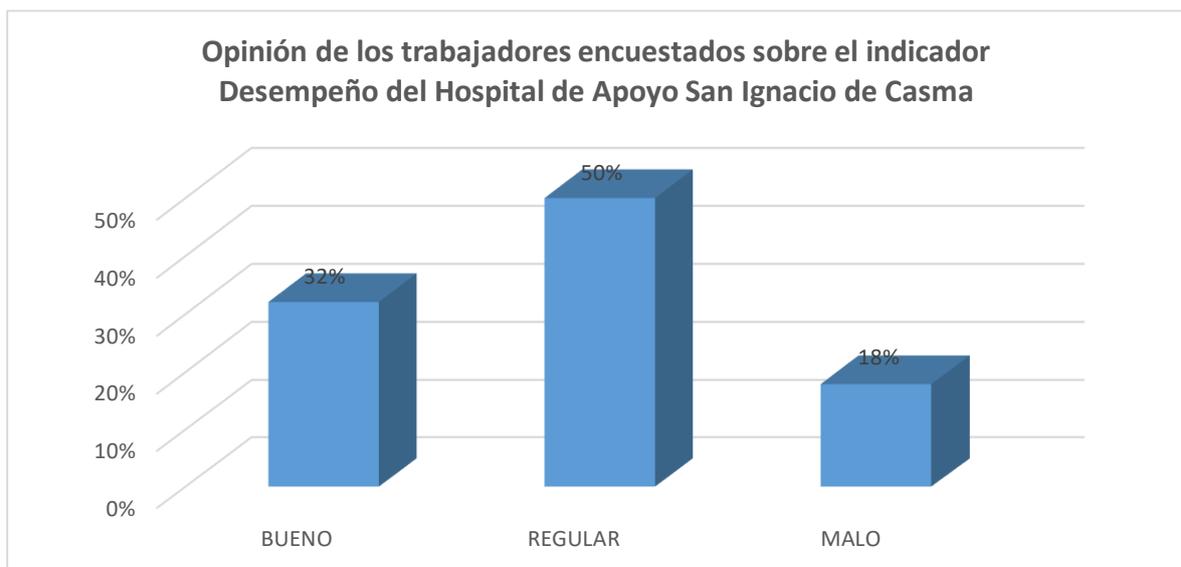


Figura N° 31: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Desempeño del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 32

Anexo N° 25

Tabla N° 33

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	19	18%
Regular	47	44%
Malo	40	38%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

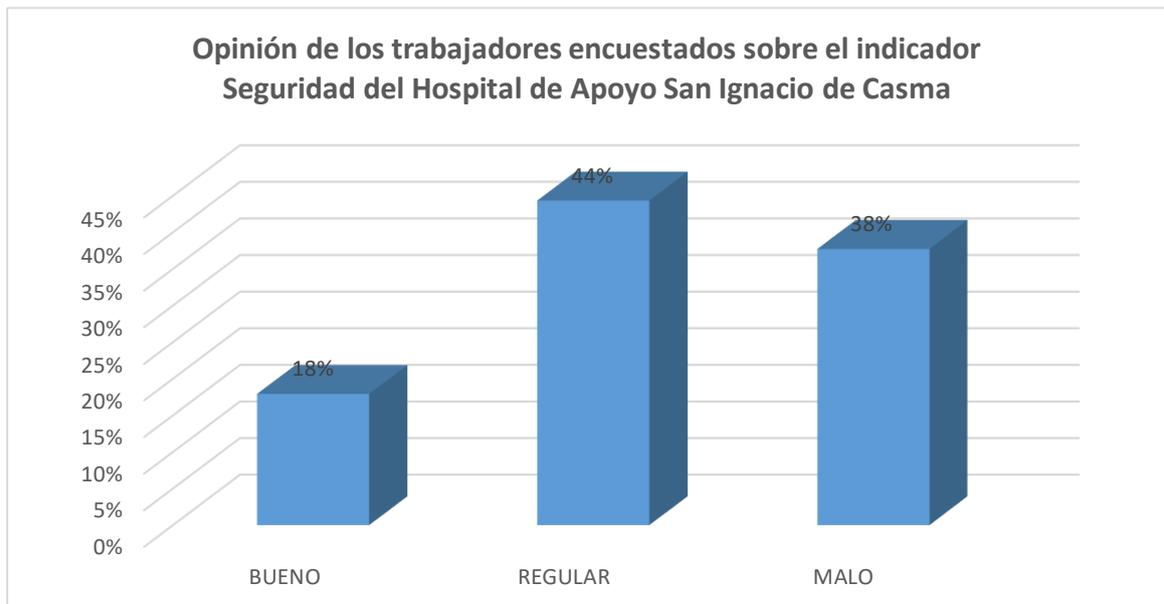


Figura N° 32: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Seguridad del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 33

Anexo N° 26

Tabla N° 34

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	16	15%
Regular	48	45%
Malo	42	40%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

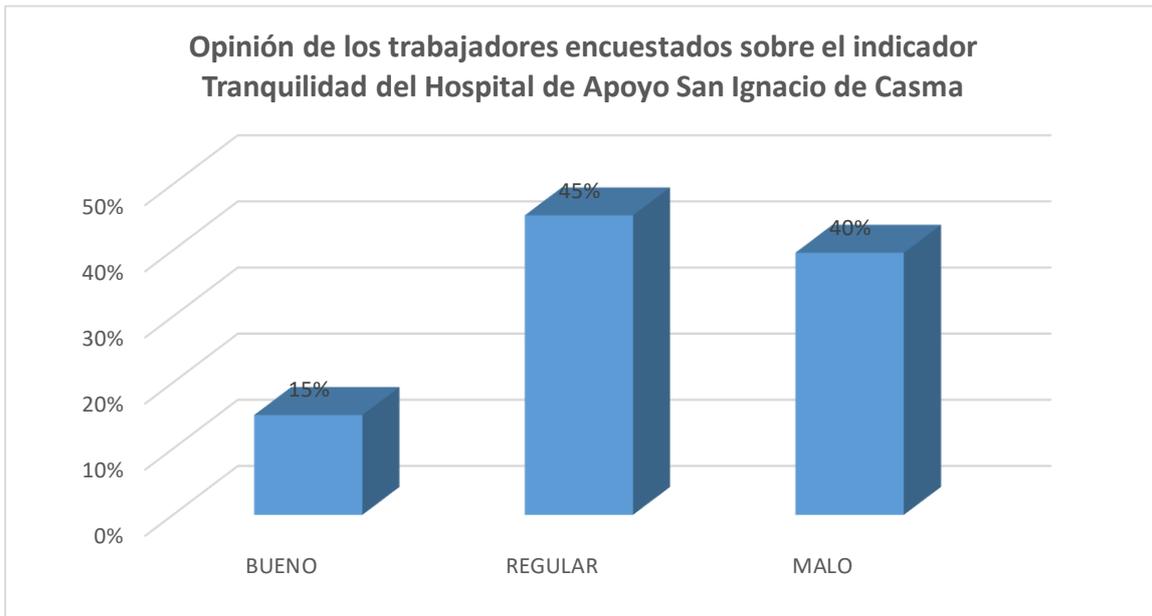


Figura N° 33: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Tranquilidad del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 34

Anexo N° 27

- DIMENSION: CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN

Tabla N° 35

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	47	44%
Regular	45	42%
Malo	14	13%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

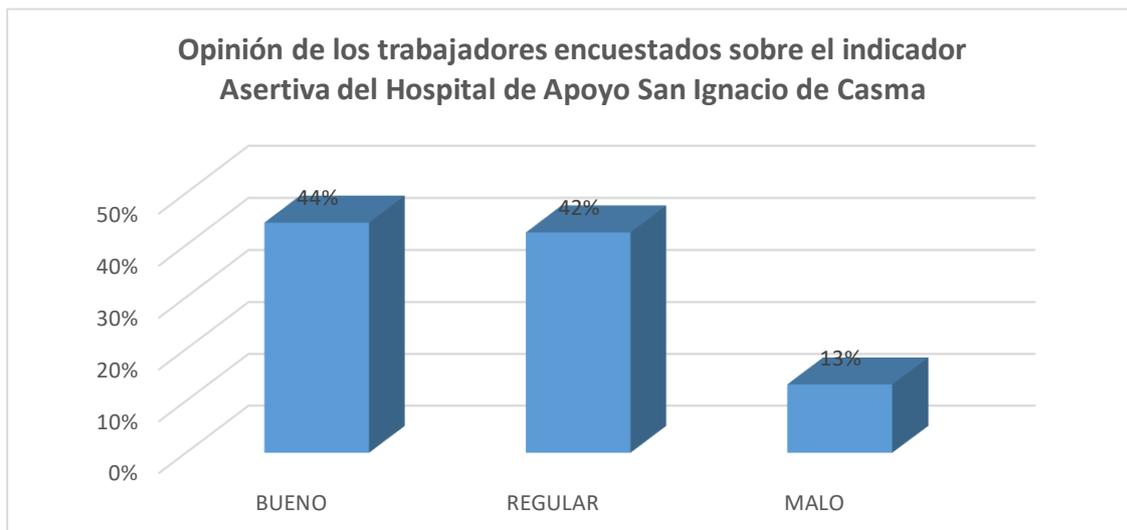


Figura N° 34: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Asertiva del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 35

Anexo N° 28

Tabla N° 36

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	38	36%
Regular	50	47%
Malo	18	17%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

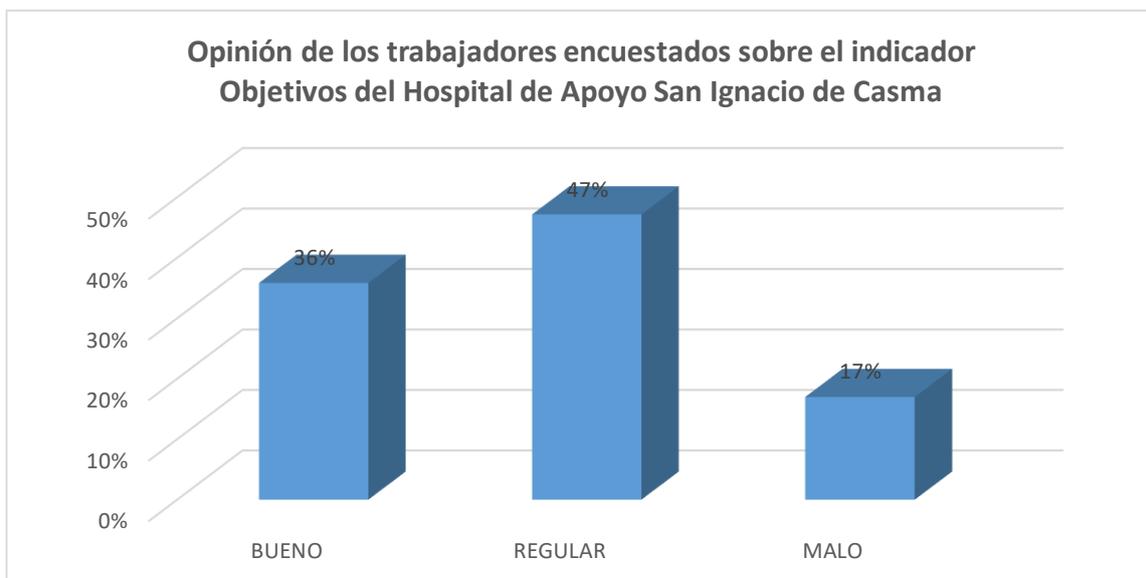


Figura N° 35: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Objetivos del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 36

Anexo N° 29

Tabla N° 37

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	41	39%
Regular	42	40%
Malo	23	22%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

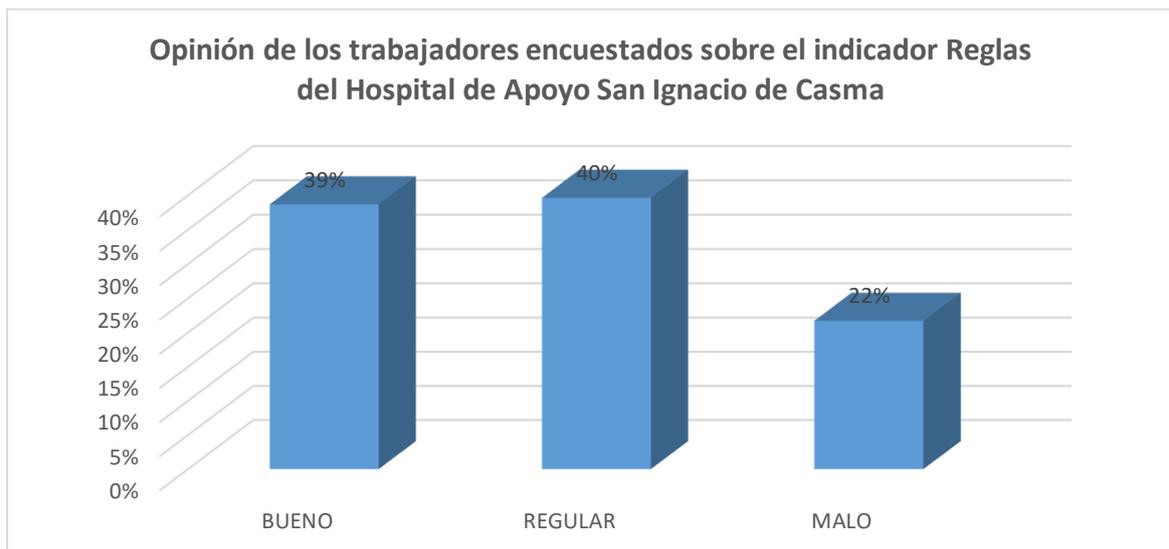


Figura N° 36: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Reglas del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 37

Anexo N° 30

Tabla N° 38

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	37	35%
Regular	56	53%
Malo	13	12%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

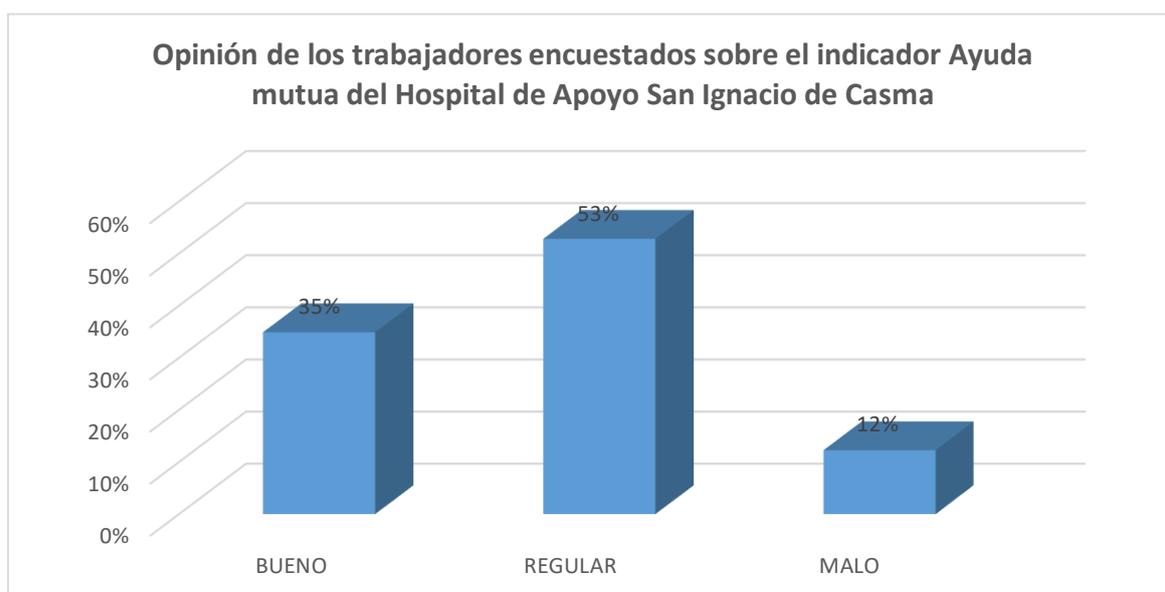


Figura N° 37: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Ayuda mutua del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 38

Anexo N° 31

Tabla N° 39

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	44	42%
Regular	37	35%
Malo	25	24%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

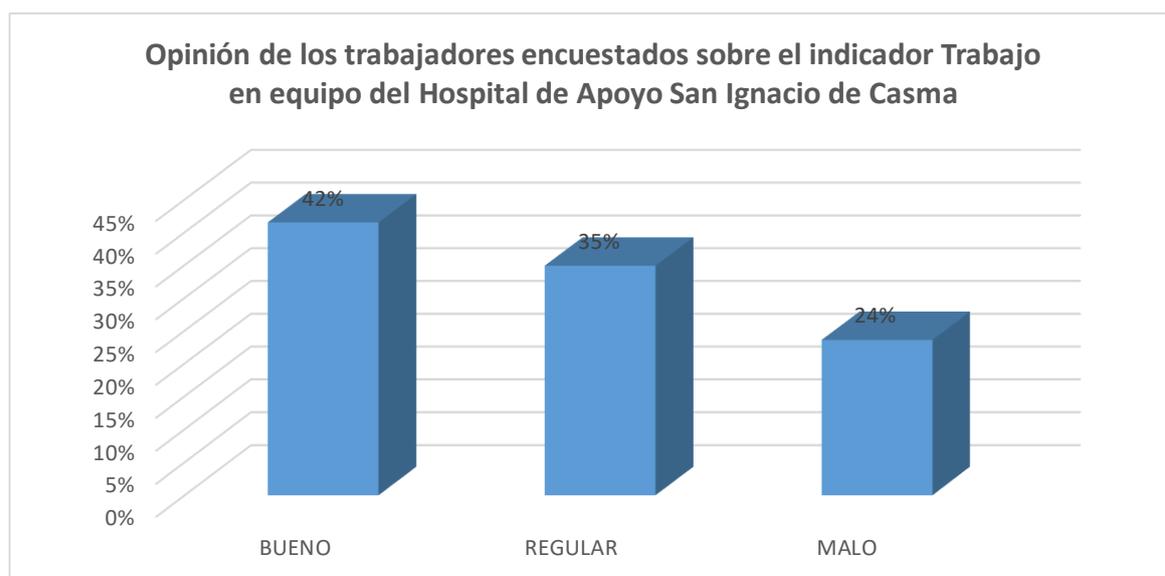


Figura N° 38: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Trabajo en equipo del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 39

Anexo N° 32

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

- DIMENSION: FUNCIONES

Tabla N° 40

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	17	16%
Regular	35	33%
Malo	54	51%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

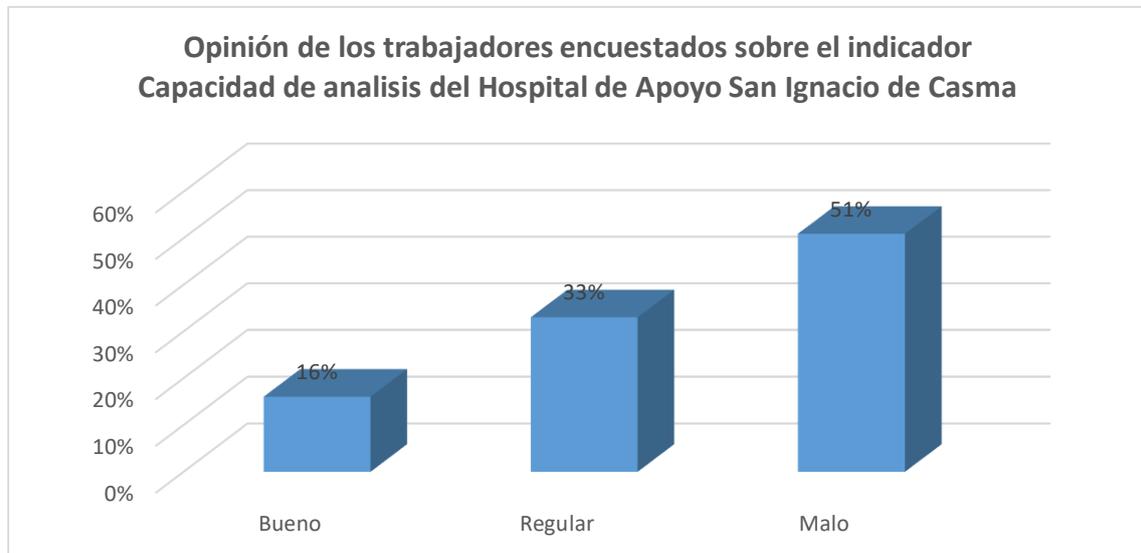


Figura N° 39: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Capacidad de análisis del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 40

Anexo N° 33

- DIMENSION: COMPORTAMIENTO

Tabla N° 40

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	17	16%
Regular	36	34%
Malo	53	50%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

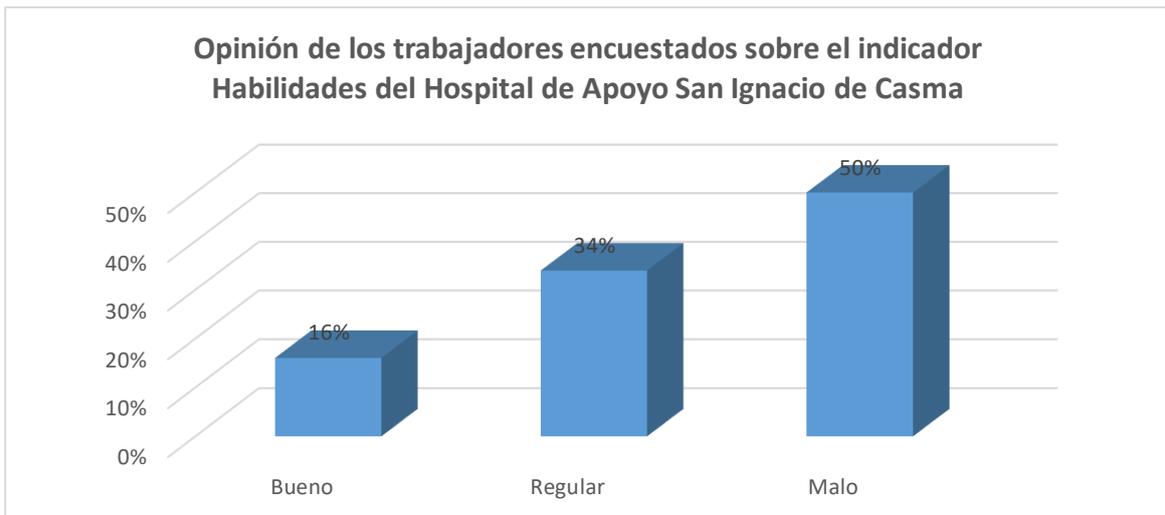


Figura N° 40: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Habilidades del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 41

Anexo N° 34

Tabla N° 42

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	20	19%
Regular	40	38%
Malo	46	43%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

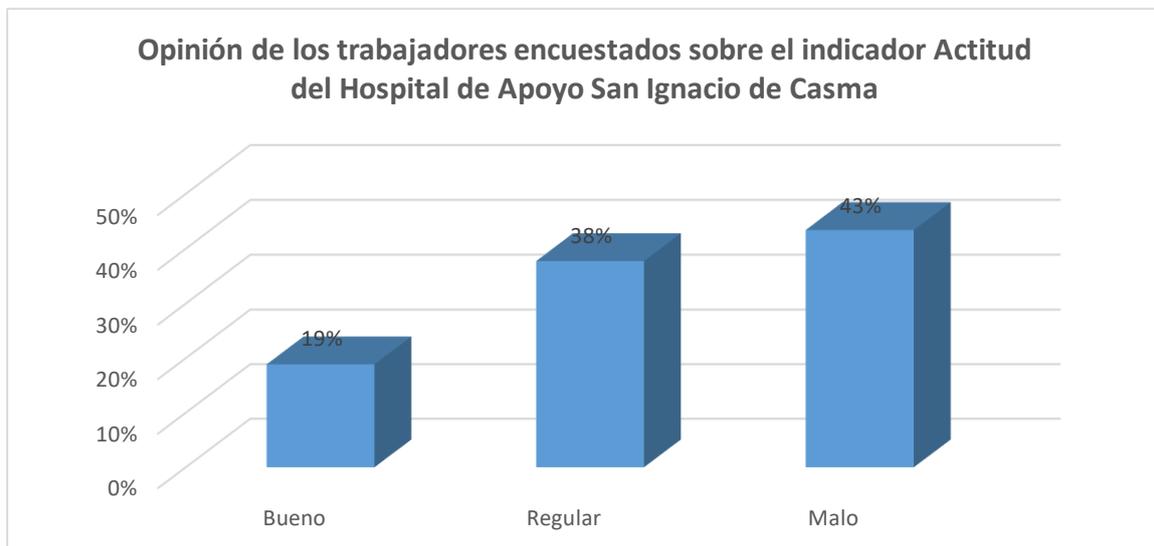


Figura N° 41: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Actitud del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 42

Anexo N° 35

- DIMENSION: RENDIMIENTO

Tabla N° 43

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	12	11%
Regular	42	40%
Malo	52	49%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

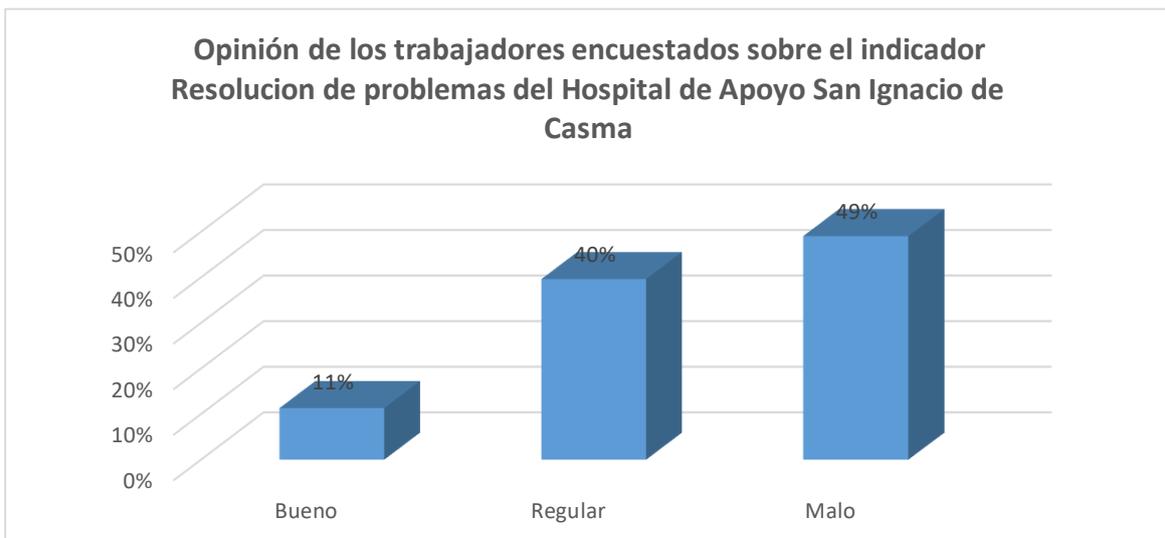


Figura N° 42: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Resolución de problemas del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 43

Anexo N° 36

Tabla N° 44

Opinión	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bueno	9	8%
Regular	53	50%
Malo	44	42%
TOTAL	106	100%

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018.

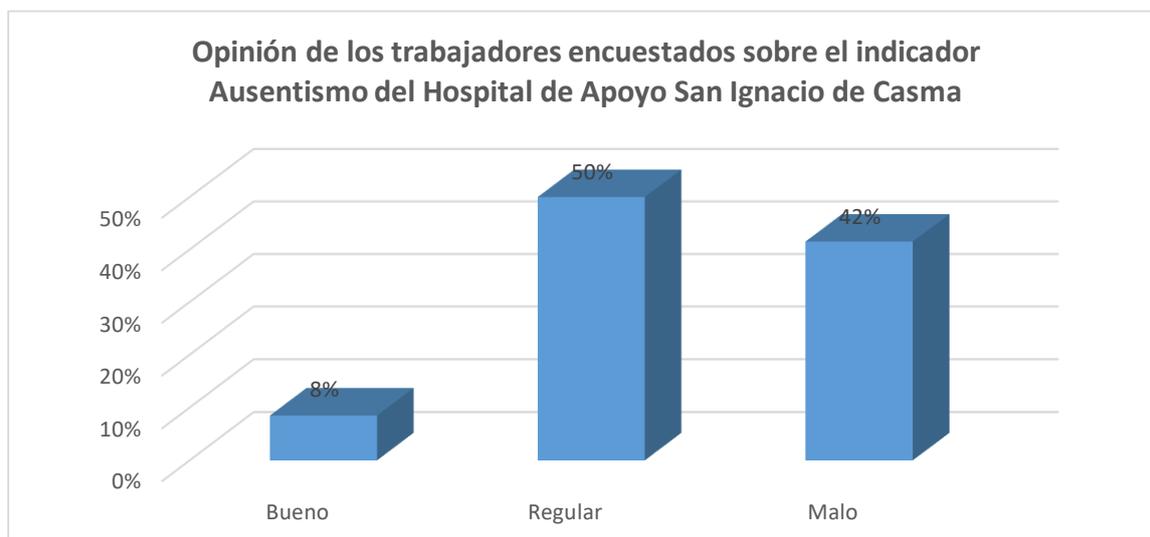


Figura N° 43: Opinión de los trabajadores encuestados sobre el indicador Ausentismo del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma

Fuente: Tabla N° 44

Anexo N° 37



Anexo N° 38



Anexo N° 39



Anexo N° 40



Anexo N° 41



ANEXO 42: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
-------------------------------------	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San ignacio de Casma – 2018", de los estudiantes María Tereza Del Milagro Rivero Culli y Cinthya Kateriny Vera Córdova constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018

Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO 43: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo María Tereza Rivero Cullí identificado con DNI N° 70143031
Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública
de mi trabajo de investigación titulado :
" Clima organizacional y el desempeño laboral en
los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma" 2018"
; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Firma

DNI: 70143031

FECHA: 12 de Diciembre del 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Cynthia Kateriny Vera Córdova identificado con DNI N° 71765652
 Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la
 Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública
 de mi trabajo de investigación titulado :
 “ Clima Organizacional y el desempeño laboral en los
 trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma-2018”
 ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
 en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Firma

DNI: 71765652
 FECHA: 12 de Diciembre del 2018

ANEXO 44: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
MARÍA TEREZA DEL MILAGRO RIVERO CULLI

INFORME TÍTULADO:
“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DEL HOSPITAL DE APOYO SAN IGNACIO DE CASMA – 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
CINTHYA KATERINY VERA CÓRDOVA

INFORME TÍTULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DEL HOSPITAL DE APOYO SAN IGNACIO DE CASMA – 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Dieciséis (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN