



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y el desempeño laboral de los  
profesionales de enfermería de hospitalización de la  
clínica SANNA San Borja. Lima, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

**Br. María Cenaida Escalante Barranco**

**ASESORA:**

Dra. Tamara Pando Ezcurra

**SECCIÓN:**

Ciencias médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales

**PERÚ - 2017**

**Página del jurado**

---

**Presidente**

---

**Secretario**

---

**Vocal**

**Dedicatoria**

A las autoridades de la Clínica Sanna por su apoyo incondicional en todo este proceso.

La autora.

**Agradecimientos**

Haber culminado mi tesis, constituyen logros importantes para mi vida, es producto de un arduo esfuerzo, y de haber tomado en su momento la oportunidad que la vida me ofrecía. En este camino siempre he contado con el apoyo de grandes amigos, compañeros de viaje que permanecen anónimos para estas líneas, pero tienen un nombre en mi memoria.

A todos gracias

La autora

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, María Escalante Barranco, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- 5)

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Febrero del 2017.

María Escalante Barranco

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el grado de Maestría en Gestión de la Salud, presento la tesis titulada: “Clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016.

El documento consta de ocho capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último, en el octavo capítulo, los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora.

## Índice

	<b>Pág</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3. Justificación	28
1.4. Problema	28
1.5. Hipótesis	30
1.6. Objetivos	31
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1. Variables	33
2.2. Operacionalización de variables	34
2.3. Metodología	35
2.4. Tipos de estudio	35

2.5. Diseño	36
2.6. Población, muestra y muestreo	37
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.8. Métodos de análisis de datos	40
<b>III. RESULTADOS</b>	42
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	61
<b>V. CONCLUSIONES</b>	64
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	66
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	68
<b>Anexos</b>	72
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Base de datos	



### Lista de tablas

		<b>Pág</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	34
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral	35
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos	40
Tabla 4	Distribución de los niveles de la variable clima organizacional	42
Tabla 5	Distribución de los niveles de la dimensión estructura	43
Tabla 6	Distribución de los niveles de la dimensión responsabilidad	44
Tabla 7	Distribución de los niveles de la dimensión recompensa	45
Tabla 8	Distribución de los niveles de la dimensión desafío	46
Tabla 9	Distribución de los niveles de la dimensión relaciones	47
Tabla 10	Distribución de los niveles de la dimensión cooperación	48
Tabla 11	Distribución de los niveles de la dimensión estándares	49
Tabla 12	Distribución de los niveles de la dimensión conflictos	50
Tabla 13	Distribución de los niveles de la dimensión identidad	51
Tabla 14	Distribución de los niveles de la variable desempeño laboral	52
Tabla 15	Distribución de los niveles de la dimensión productividad laboral	53
Tabla 16	Distribución de los niveles de la dimensión eficacia	54
Tabla 17	Distribución de los niveles de la dimensión eficiencia laboral	55
Tabla 18	Correlación y significación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral	56
Tabla 19	Correlación y significación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral	58
Tabla 20	Correlación y significación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia	59
Tabla 21	Correlación y significación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia	60

## Lista de figuras

	<b>Pág</b>	
Figura 1	Diseño no experimental	36
Figura 2	Distribución de los niveles del clima organizacional	42
Figura 3	Distribución de los niveles de la dimensión estructura	43
Figura 4	Distribución de los niveles de la dimensión responsabilidad	44
Figura 5	Distribución de los niveles de la dimensión recompensa	45
Figura 6	Distribución de los niveles de la dimensión desafío	46
Figura 7	Distribución de los niveles de la dimensión relaciones	47
Figura 8	Distribución de los niveles de la dimensión cooperación	48
Figura 9	Distribución de los niveles de la dimensión estándares	49
Figura 10	Distribución de los niveles de la dimensión conflictos	50
Figura 11	Distribución de los niveles de la dimensión identidad	51
Figura 12	Distribución de los niveles de la variable desempeño labora	52
Figura 13	Distribución de los niveles de la dimensión productividad laboral	53
Figura 14	Distribución de los niveles de la dimensión eficacia	54
Figura 15	Distribución de los niveles de la dimensión eficiencia laboral	55

## Resumen

La investigación que tiene como título “Clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016”, partió del problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016?, la investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016

La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal con una muestra de 98 enfermeras, a los cuales se les aplicó como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach para las dos variables, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman.

En los resultados se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de .785, interpretándose como una correlación positiva con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.01$ ).

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores

## Abstract

The research entitled "Organizational climate and the work performance of hospitalization nurses at SANNA San Borja clinic. Lima, 2016," started from the general problem What is the relationship between the organizational climate and the work performance of the hospitalization nurses at the SANNA San Borja clinic. Lima, 2016?, The research had as general objective to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the nursing professionals of hospitalization of the clinic SANNA San Borja. Lima, 2016

The research was of a basic type, with a non-experimental design, cross-sectional with a sample of 98 nurses, to whom a Likert scale-type questionnaire for the two variables was applied as instrument, content was validated by trial Of experts and their reliability was determined using the Cronbach Alpha statistic for the two variables, the same non-parametric test analysis was used and the analysis was performed with the Spearman Rho test.

The results conclude that there is a relationship between the organizational climate and the work performance of the nursing professionals in the SANNA clinic San Borja, Lima, 2016, having a correlation coefficient of .785, interpreted as a positive correlation with a  $P = 0.00$  ( $p < 0.01$ ).

Key words: Organizational climate, labor performance, workers

## **I.-Introducción**

Si partimos de la premisa de que el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones inteligentes a nivel mundial demandan compatibilizar los intereses propios con los de sus recursos humanos, comprenderemos que resulta importante para cualquier organización atender, como punto de partida, las necesidades y expectativas de su personal; esta última podría ser crear un clima laboral adecuado que le permita desenvolverse en su máxima dimensión.

En el campo de administración los recursos humanos juegan un papel importante dentro de una organización. El trato con el personal y la motivación de su medio ambiente donde labora será un factor determinante en su desenvolvimiento, es algo que no podemos negar.

El clima organizacional es el medio ambiente conformado por todo el personal y por la infraestructura, recursos materiales, cualidades, propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo. Está relacionado con la percepción del medio donde se desenvuelve, los comportamientos de las personas, manera de trabajar y relacionarse, su interacción con la organización, los equipos que se utilizan y con la propia actividad de cada uno e inclusive con la motivación.

No es novedad escuchar que el rompimiento de relaciones humanas en las empresas están en aumento, van desde pequeños conflictos que en la mayor parte pueden ser por rasgos de personalidad, gustos, valores y preferencias personales, esto hace que se formen grupos que de alguna manera comparten estos rasgos comunes; entonces tenemos como resultado un clima laboral que se deteriora conforme pasa el tiempo. A esto se suma la falta de reconocimiento por parte de la institución, sobre todo de quién la dirige.

El clima organizacional está determinado por las percepciones que el trabajador tiene sobre los atributos de la organización, es decir cuál es la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. El deterioro del clima laboral lleva al personal a perder entusiasmo por su trabajo, lo cual, se refleja no solamente en ausentismo sino también en la lentitud, el desgano, indiferencia y en consecuencia bajo desempeño de su función y productividad. Así, el personal se retira psicológicamente de sus

labores; predominando la actitud de cumplir exactamente con lo mínimo requerido.

### **1.1.- Antecedentes. Antecedentes internacionales.**

Uria (2011) en su tesis sobre *clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andellas Cía.LTDA de la ciudad de Ambato*, en la que se trabajó con una muestra de 40 personas. La investigación explicativa, correlacional, que partió con la intención de analizar los aspectos relacionados a las variables en la cual concluyo que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la empresa, asimismo el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en parte por el liderazgo autocrático lo que impide que el aportar nuevas ideas, los trabajadores se sienten desmotivados por que los directivos no reconocen su labor, la comunicación que existe no permite fortalecer lazos entre directivos y trabajadores, no se fomenta el trabajo en equipo.

En Venezuela Segredo (2010), realizo su investigación sobre *clima organizacional en la gestión del coordinador docente de Estado en la misión médica cubana República Bolivariana de Venezuela 2009*, en la cual se trabajó con la totalidad de coordinadores docentes de los estados, en la cual se llegó a concluir que los resultados más bajos están en la dimensión motivación por lo cual el clima se califica en riesgo entorno a la responsabilidad, reconocimiento a la aportación y adecuación de las condiciones de trabajo, mientras que en las dimensiones liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación tienen más altos valores.

### **Antecedentes nacionales.**

Donayre (2014), realizó su investigación sobre *relación entre el Clima organizacional y las condiciones de trabajo de los Inspectores del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2014*, con la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo, bajo el diseño no experimental correlacional, en la que se trabajó con 207 inspectores, tomándose una muestra de 135 inspectores obteniéndose como

resultado que existe una relación significativa entre las variables, existe también una relación significativa moderada entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de empleo, mientras que la relación es más fuerte con la dimensión condiciones ambientales, condiciones de seguridad y prevención.

Matos y Conde (2013) en su tesis sobre *clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad distrital de El Agustino, Lima – 2013*, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en sus dimensiones, para ello la investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica de diseño no experimental trabajó con una muestra de 103 empleados a los cuales se les encuestó; los autores llegaron a concluir que existe una relación directa y significativa entre las variables afirmándose que el personal está involucrado por lo cual existe un buen clima organizacional.

Valqui (2013) realizó una investigación sobre *clima organizacional y desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*, la investigación de tipo sustantiva descriptiva correlacional, en la que se trabajó con una población de 170 trabajadores; los resultados evidenciaron que existe correlación significativa entre las variables. Asimismo, se determinó positiva media y autorrealización, supervisión comunicación y positiva baja con el involucramiento.

La investigación realizada por Guevara (2014), sobre *Gestión Administrativa y Clima Organizacional según el personal de la Instituciones educativas de la RED 14 del Distrito de Comas UGEL 04* con el fin de determinar la relación existente entre las variables, para lo cual se trabajó con una población de 182 docentes. La investigación llegó a concluir que la gestión administrativa se relaciona significativa con la variable clima organizacional, además de encontrarse una relación directa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales, la cultura corporativa, la identidad institucional.

Gutierrez y Ñahui (2014) en su investigación sobre *Clima organizacional y*



*desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Victoria - Lima 2014*, de diseño no experimental correlacional, en la que se trabajó con una muestra conformada por 306 trabajadores; los resultados evidenciaron que el 52.3% presenta una regular percepción del clima organizacional, un 23.9% manifiesta percibir un buen clima organizacional y un 23.9 % una mala percepción del clima organizacional, así también se afirmó que existe una correlación positiva alta entre las variables, en cuanto al desempeño laboral, un 26.5% manifiesta percibir un mal desempeño laboral y un 23.5% un buen desempeño laboral.

León (2010) en su investigación sobre *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios Telefónicos*, se trabajó con una muestra de 200 trabajadores de la Empresa Telefónica del Perú, de diseño no experimental, correlacional llego a concluir que existe una relación directa entre las variables en estudio, también se afirmó que existe una relación directa con las dimensiones área de sentido de pertenencia, de retribución, de distribución de recursos con la variable satisfacción del cliente.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística. Variable Clima organizacional**

Litwin y Stringer, (1968) definía el clima organizacional como:

Las percepciones directas o indirectas de la gente, sobre un conjunto de propiedades del ambiente laboral en que esas personas trabajan y que se supone influyen en sus motivaciones y conductas. Los factores organizacionales como la estructura o los tipos de recompensas que se usan son entendidos por los trabajadores en base a sus percepciones. El clima organizacional es un tamiz, no mide la realidad tal cual es, sino que cómo ella es percibida. (p.45)

El autor mencionaba que la definición es una percepción de las personas que están directa o indirectamente relacionadas con el ambiente, Chiavenato (2002), señaló que

El clima organizacional refleja la influencia ambiental en la

motivación de los participantes. Asimismo, menciona que el clima organizacional puede describirse como la propiedad o cualidad que tienen el ambiente de trabajo percibido por los trabajadores que en ella están lo cual va influir en su comportamiento, específicamente se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional (p.43).

Lauffat (2013, p.76) lo definió como “el nivel de satisfacción del empleado en relación con todos los elementos del proceso administrativo de la empresa para la cual labora”, Álvarez (2010, p. 40) señaló que

El Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. (p.40)

El clima organizacional en toda entidad requiere que exista una satisfacción en los empleados y directivos y se quiere que evoluciones y que la estructura de la organización sea moderna y refleje el desempeño de los trabajadores en la entidad. Mazabel (2011) mencionó que

Es un conjunto de características que describe una organización en función a la percepción y experiencia vivida de los trabajadores. El clima organizacional vincula la interacción de las personas, la estructura de la organización y los procesos e influyen en el desempeño y conducta y conducta de los trabajadores (p.207).

Para la presente investigación se trabajara con la definición de Litwin y Stringer (citado por Sánchez 2012) definieron el clima organizacional como conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medida percibida directa o indirectamente por los trabajadores que viven y

trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento.

### **Dimensiones del clima organizacional**

La teoría de los profesores Litwin y Stinger (1968, citado por Sánchez, 2012) menciono que existen nueve dimensiones en las que están:

**Dimensión estructura:** en la cual se hace referencia a las percepciones sobre las reglas, procedimientos, trámites que se van a ir presentando en el desarrollo del trabajo, aquí se menciona a como se van coordinando las áreas de trabajo en la organización, por ello es necesario que como organización se cuente con un organigrama.

**Dimensión responsabilidad:** la cual hace referencia a los sentimientos, toma de decisiones que realizan los trabajadores entorno a las acciones que están realizando sin que sientan una presión por parte de sus jefes sino que solamente es de tipo general.

**Dimensión recompensa:** Se refiere a los sentimientos que presentan los trabajadores de la recompensa que le brinda la empresa por el trabajo realizado la cual sirve como motivación extrínseca al trabajador por la labor realizada.

Esta recompensa muchas veces va asociada a recibir un salario justo y apropiado acorde con la actividad que desarrolla, pero también es importante el reconocimiento adicional.

**Dimensión desafíos:** Esta referida al sentimiento que presentan los integrantes de la organización sobre los desafíos, retos que tenemos en el trabajo; en la medida en que la empresa promueva el logro de los objetivos propuestos.

**Dimensión relaciones:** Está referida a la percepción por parte de los miembros de la empresa de sentirse en un ambiente agradable de trabajo donde se den las buenas relaciones entre los trabajadores, así como también entre los trabajadores y subordinados.

**Dimensión cooperación:** Está relacionado con el apoyo, el espíritu de ayuda de parte de los que dirigen la empresa asi como también por parte de los miembros

que laboran en la empresa, que muchas veces sirve como motivación para trabajar en equipo hacia el logro de los objetivos.

**Dimensión estándares:** Es la percepción de los que laboran en la organización sobre las normas existentes, teniendo en cuenta el capital intelectual con el que cuenta y aprovechar las consecuencias que se dan al tener un clima laboral excelente

**Dimensión conflictos:** Son las discrepancias que se puedan suscitar entre pares o con los superiores las cuales deben enfrentarse para superarlas, para ello los trabajadores deben ser tolerantes ante la diversidad de opiniones.

Esta dimensión genera polémica ya que muchas veces se cree que esto generará un rompimiento del clima organizacional, lo cual podría suceder si no se pretende solucionarlos

**Dimensión identidad:** Son las actitudes de pertenencia que experimentan los trabajadores hacia la institución, lo cual es importante ya que permite compartir los mismos objetivos de la empresa, al identificarse con la institución los individuos asumen un compromiso con la organización que va más allá del aspecto forma involucrándose emocionalmente.

### **Tipos de clima organizacional**

Según la propuesta de Likert (citado por Núñez, 2015) los tipos de Clima Organizacional son:

**Clima Autoritario:** en la cual se encuentra dos formas, la primera es el autoritario explotador en la que los trabajadores no tienen confianza con los que dirigen la institución ya que la relación entre ambos es casi nula, además de que las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

La segunda forma es el autoritarismo paternalista en la que existe confianza entre dirección y trabajadores, en esta forma se trabaja en base a las necesidades sociales de los trabajadores

**Clima Participativo:** la cual se da de igual manera en dos formas la primera

es el sistema consultivo si bien se da una buena relación entre jefe y trabajadores, la diferencia es que en ella se da la oportunidad que los trabajadores tomen decisiones específicas por lo cual se va delegando funciones basadas en la confianza.

En el sistema participativo en grupo la confianza entre trabajadores y directivos, la comunicación entre ambos es de forma horizontal, se da un relación de amistad pero con responsabilidad.

### **Factores que afectan el clima organizacional**

Valdivia (2014) afirmó que para que un líder logre que su grupo trabaje con ellos, con entusiasmo, ya que muchas veces existen en toda organización diversidad de grupos con diferentes necesidades, ante ello hay diversos factores que pueden afectar la motivación dentro de las motivaciones, en las que se menciona; La característica individual como los intereses, necesidades que cada persona trae a la organización.

Las características del trabajo referidas a las actividades que cada persona realiza en la institución las cuales pueden o no cubrir sus expectativas.

Las características de la situación de trabajo está referido a los factores del ambiente en el cual laboran que pueden motivarlos a la labor que realizan.

### **Influencia de la motivación en el clima organizacional**

La motivación parte de principios de respeto a la dignidad del trabajador y de por supuesto, unas condiciones laborales y económicas adecuadas. Con respecto a la influencia de la motivación Chiavenato (2006, p. 218), se basa en la concepción de homo economicus en la cual se considera al individuo motivado solo por el aspecto económico, por las recompensas salariales aunque desde el enfoque clásico ya se daba esta forma de motivación solo que se daba sobre todo por recompensas sociales y simbólicas.

### **El Conflicto en el clima organizacional**

Según Silva, Santos, Rodríguez y Hernando (2001) nos dicen que: Todo

conflicto está relacionado con la insatisfacción laboral y la ansiedad que produce mala relación entre los miembros de una organización, socavan un estado de trabajo pacífico y producen cambios fisiológicos y psicológicos. Por lo tanto, todo “conflicto es el enfrentamiento expreso entre dos partes – organizaciones, grupos o individuos- interdependientes que perciben recompensas escasas, persiguen objetivos incompatibles e interfieren entre ellas para evitar que la otra parte logre sus propios objetivos” (p. 219).

Asimismo, García y Ruiz (2006, p. 116) nos mencionan dos tipos de conflictos: Conflicto funcional y conflicto disfuncional. En la cual el primero es un conflicto cuyo origen está en la tarea que desarrolla el grupo en una respectiva organización y el segundo está en la personalidad de los individuos que componen los grupos dentro de la organización (p.116).

El éxito de toda organización es la convivencia positiva que se da entre los trabajadores de una organización determinada. Muchos líderes están expuestos constantemente al conflicto y la capacidad para resolverlo ejercerá efecto directo en su éxito como líder. Los líderes en las Instituciones Educativas no está excepto a constantes conflictos, para ello el líder debe tener las características y el perfil adecuado, que utilice de manera adecuada la comunicación con sus subordinados. Es así que según Lussier y Achua (2005), conflicto como un aspecto que es inherente a toda organización ya que las personas tienen pensamientos diferentes que muchas veces se oponen unas a otras.

Por lo tanto estos autores describe dos tipos de conflictos: conflicto disfuncional y conflicto funcional. El primero es cuando el conflicto no se resuelve bien repercute en forma negativa; y cuando impide la consecución de los objetivos organizacionales y el segundo es cuando el desacuerdo y la oposición sustentan el logro de los objetivos de la organización, aumenta la calidad de las decisiones del grupo y conduce a cambios innovador.

## **Variable Desempeño laboral**

Para que el desempeño laboral de la persona sea el óptimo es necesario que la persona este motivado por lo que va a realizar dentro de una institución ante ello Robbins, (2008) señalo que la motivación “Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo” (p. 100).

En cuanto al desempeño Chiavenato, (2000), definió el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Ante ello se puede afirmar que si la persona desarrolla un buen desempeño laboral, ello es un fortalecimiento para la institución.

Palmar, Rafael, Valero (2014), afirmo que se refiere al

Desarrollo de cada una de las personas individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización (p. 168).

Ramírez (2013) sostuvo que el desempeño laboral individual son todas aquellas conductas de las personas que están orientadas a cumplir con los objetivos de la institución y que por lo tanto constituye un valor esperado por la institución para lograr una efectividad.

El desempeño es un factor importante para la persona ya que le permitirán evaluar el logro de las tareas propuestas y de esta manera relacionarse con la satisfacción personal

## **Teorías de la satisfacción del trabajo**

Quispe (2015) afirmó que existen teorías que sustentan el desempeño laboral teniendo en cuenta la satisfacción que tiene la persona por el trabajo que

realiza en la que se mencionan.

La Teoría del ajuste en el trabajo, la cual se centra en la interacción entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico a lo que se le denomina ajuste en el trabajo.

La teoría del grupo de referencia social, en la cual se centra en evaluar el trabajo de acuerdo a las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora.

La teoría de la discrepancia, la cual está en función de los valores laborales que la persona considera como los más importantes, ante ello cada persona mantiene una jerarquía de valores.

La teoría de los eventos situacionales, en la cual se sostiene que la satisfacción está determinada por dos factores que son las características individuales en la cual se considera los aspectos que la persona evalúa antes de aceptar un puesto de trabajo; el otro aspecto son los eventos situacionales las cuales se van generando en el trabajo que no fueron evaluadas por la persona.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Quispe (2015) menciona las siguientes dimensiones

**Dimensión productividad laboral:** Consiste en el aumento o disminución de los rendimientos originados de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor.

D'Alessio, (2012), sostuvo que la productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recurso (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios.

Para Paz & Gonzales, (2013) la productividad implica la mejora del



proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. En toda institución que busca brindar un buen servicio es necesario que sus trabajadores logren esta productividad

**Dimensión eficacia** está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos. Para Coulter (2008) la eficacia es hacer las cosas correctas es decir hacer las actividades para que la organización logre los objetivos.

Andrade (2008) añade que la eficacia es la actuación para cumplir con los objetivos previstos.

**Dimensión eficiencia laboral** hace referencia al grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).

Mejía (2013) señaló que la efectividad es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia.

### **Factores del desempeño laboral**

Los factores que influyen en el desempeño laboral pueden agruparse en

Factores internos: los cuales son más fácil de modificar los cuales se clasifican en dos grupo, el primero son los factores duros en el cual la productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; si no cubren las expectativas se puede mejorar; en este grupo se consideran los productos, la tecnología, la materia prima.

El segundo grupo esta los factores blandos en el cual se resalta la motivación que tiene la persona para aumentar su productividad, aquí se consideran aspectos como los estilos de dirección.

Los factores externos en las que se consideran aspectos como la

inflación, la competitividad y otros más que la institución trata de descubrir las razones por las cuales baja o sube la productividad. Dentro de estos factores se tiene el ajuste estructural los cuales hacen referencia a los cambios estructurales de la sociedad; los cambios económicos, los cambios demográficos los cuales tienden a repercutir en el mercado de trabajo; los recursos naturales en los que se considera la mano de obra, la educación, salud, aspectos referidos a la propia naturaleza; finalmente está la administración pública e infraestructura en la que se hace referencia a las leyes y reglamentos de la propia institución.

Davis (2001, citado por Palmar, Rafael, Valero 2014, p.169), el buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores, entre los que se pueden mencionar, el ambiente de trabajo, el salario, las relaciones con los jefes y con el resto del personal (relaciones interpersonales), así como también la jornada laboral, horario de trabajo, cancelación puntual del salario, incentivos y motivación dentro de la organización.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Desseler (citado por Mino , 2014) menciona cuatro razones, la primera porque ella proporciona a información que servirá en la toma de decisiones cuando se dé aumento de sueldos o ascensos, la segunda es porque permite evaluar la conducta del trabajador y en coordinación con el jefe se proponga planes de mejora para corregir deficiencias, la tercera es porque la evaluación forma parte del proceso de la empresa para planificar las carreras que la persona desarrolla en la empresa y finalmente porque visualiza el repasar los planes para la carrera de la persona a la luz de las virtudes y defectos que ha exhibido.

Mino (2014) retoma lo mencionado por Werther referente a los métodos de evaluar el desempeño laboral de la persona, clasificándolo de dos formas.

La primera es los métodos de evaluación basada en el desempeño pasado, la cual permite retomar sobre algo que ya paso pero que tiene la desventaja de no permitir cambios; en este grupo se encuentran:

Las escalas de puntuación en la cual de forma subjetiva en una escala que va de bajo a alto el evaluador debe conceder su opinión sobre el desenvolvimiento del trabajador, las listas de verificación en la cual el evaluador selecciona frases que describen las características sobre el trabajo del empleado, el método de selección forzada en la cual de dos afirmaciones el evaluador debe elegir una de ellas que describa el desenvolvimiento del personal.

El método de registro de acontecimientos notables en la cual haciendo uso de una bitácora diaria el evaluador ira colocando acciones destacadas de la persona, las escalas de calificación conductual en la cual se utiliza el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales, el método de verificación de campo en la cual un personal calificado participa colocando puntuaciones respectivas al desenvolvimiento del personal.

El método de evaluación en grupos en la cual se compara la evaluación del desempeño de la persona con la de sus compañeros, el método de establecimiento de categorías en la cual se coloca al trabajador en una escala definida de mejor a peor, el método de distribución de puntos en los cuales se le coloca puntuaciones que van hasta cien puntos.

En cuanto a los métodos basados en el desempeño a futuro, ellos tienen como objetivo el desempeño venidero para el establecimiento de objetivos en este grupo se encuentran: las autoevaluaciones en la cual se rescata la participación del propio empleado y la dedicación que le pone al proceso de mejoramiento.

El método de administración por objetivos está centrado en los objetivos que son planteados de manera conjunta entre el supervisor y el trabajador, en el método de evaluaciones psicológicas se hace uso de la opinión de un profesional sobre el potencial de la persona, finalmente están los métodos de los centros de evaluación en la que se hace uso de formas estandarizadas para la evaluación de los empleados

### **1.3 Justificación.**

#### **Justificación teórica.**

La investigación profundiza sobre el estudio de las variables clima organizacional y desempeño laboral, para lo referido a clima organizacional se tomó como base la definición de Litwin y Stringer (citado por Sánchez 2012) en la que se hace mención al conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son percibidas por directa o indirectamente por los trabajadores y que influye en su comportamiento; con respecto a la variable desempeño laboral se tomó como base la definición de Quispe (2015) el cual señalaba como las acciones o comportamientos observables en los trabajadores. La investigación buscara ampliar los conocimientos referidos a las variables los cuales servirán para futuras investigaciones.

#### **Justificación práctica.**

Toda organización busca convertirse en líder ante la competitividad que existe, por ello es necesario que se analice el clima organizacional desde el punto de vista de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, así mismo se analice el desempeño laboral que se va logrando con la finalidad de brindar un buen servicio, además de determinar la relación entre las variables mencionadas.

#### **Justificación metodología.**

La investigación utilizará los métodos y técnicas necesarias y eficientes para que tengan un grado de rigor científico, busca la relación entre ambas variables y se han elaborado instrumentos para la recolección de datos los cuales serán sometidos a validez y confiabilidad.

### **1.4 Problemas.**

En todas las organizaciones el clima organizacional es la base para el buen funcionamiento de las empresas, ya que tanto en empresas chicas como grandes es el clima organizacional el responsable del buen desempeño de los colaboradores ya que en un ambiente armonioso todos trabajan con gusto y motivados.

El concepto de clima organizacional es un tema que da mucha inquietud en muchas empresas. Es por eso que es un tema que plantea la necesidad de mejorar los problemas organizacionales globales.

Cada organización se desarrolla enfocado en su misión y visión es lo que lo diferencia de otras organizaciones. En tal sentido todas las empresas en el mundo deben tener sumo cuidado en su entorno verificar problemas que se dan, aunque parezcan absurdos todo eso influye en el desempeño de los colaboradores.

El éxito de muchas organizaciones en el mundo depende del clima que se da dentro de la empresa, ya que no solo se enfocan en lucrar sino en lo que es fundamental para ese éxito, se enfocan en el capital humano ya que de ellos depende que la empresa vaya por buen camino y para que esto se dé es necesario de un buen clima armonioso y que ellos se sientan parte de la organización, que estén comprometidos.

En las organizaciones de salud en el Perú, en donde priman dichos aspectos del clima organizacional y el desempeño laboral ocasionan severos costos tanto tangibles como intangibles, pérdida de productividad y discomfort laboral en el personal. Así mismo en la clínica Sanna San Borja en los diferentes servicios de atención, se observan conductas que no corresponden al patrón del deber ser de las relaciones laborales y culturales en el personal profesional de enfermería que influyen en la salud y el entorno del servicio y finalmente deteriora la imagen de la enfermera frente a la sociedad, que repercute en la calidad de los cuidados y servicios brindado al paciente. Por lo expuestos se formuló la siguiente problemática

En las organizaciones de salud en el Perú, en donde priman dichos aspectos del clima organizacional y el desempeño laboral ocasionan severos costos tanto tangibles como intangibles, pérdida de productividad y discomfort laboral en el personal. Así mismo en la clínica Sanna San Borja en los diferentes servicios de atención, se observan conductas que no corresponden al patrón del deber ser de las relaciones laborales y culturales en el personal profesional de

enfermería que influyen en la salud y el entorno del servicio y finalmente deteriora la imagen de la enfermera frente a la sociedad, que repercute en la calidad de los cuidados y servicios brindado al paciente. Por lo expuestos se formuló la siguiente problemática

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

### **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016?

### **1.5 Hipótesis. Hipótesis general.**

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

### **Hipótesis específicas**

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016.

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

### **Objetivo específico**

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

## **II. Marco metodológico**



## **2.1. Variables.**

V1: Clima

organizacional V2:

Desempeño

laboral

### **Definición conceptual.**

Definición conceptual: Clima organizacional

Litwin y Stringer (citado por Sánchez 2012) definieron el clima organizacional como conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medida percibida directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento.

Definición conceptual: Desempeño laboral

Quispe (2015) define el desempeño como las “acciones o comportamientos observados en los empleados, el cual va de la mano con las actitudes y aptitudes que tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización” p.46).

### ***Definición operacional.***

Definición operacional: Clima organizacional

El clima organizacional se midió por un cuestionario tipo escala de Likert en torno a las nueve dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad.

Definición operacional: Desempeño laboral

La variable desempeño laboral se midió con un cuestionario que comprendía las tres dimensiones: productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral.

## 2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

*Operacionalización del variable clima organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles</b>	
<b>Estructura</b>	-Rigidez flexibilidad	y	1,2,3	Nunca (1)	Clima excelente
	-Reglas procedimientos	y			[100 - 135]
<b>Responsabilidad</b>	-Libertad en la toma de decisiones		4,5,6	Casi nunca	
	-Control				
<b>Recompensa</b>	-Estimulo recibido		7,8,9	(2)	
	-Política incentivos	de			Clima regular
<b>Desafío</b>	-Aceptación riesgos	de	10,11,12	Algunas veces (3)	[64- 99]
	-Desafíos del trabajo	propios			
<b>Relaciones</b>	-Relaciones compañeros y con los directivos	entre	13,14,15	Casi siempre	Clima deficiente
<b>Cooperación</b>	-Espíritu de equipo		16,17,18	(4)	[27 - 63]
<b>Estándares</b>	-Metas trazadas por la institución		19,20,21		
<b>Conflictos</b>	-Aceptación pesar discrepancia opiniones	a de de	22,23,24	Siempre (5)	
<b>Identidad</b>	- Sentimiento pertenencia	de	25,26,27		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles</b>
<b>Productividad laboral</b>	-Eficiencia del Trabajador	1,2,3,4	Nunca (1)	Deficiente
	-Nivel de producción		Casi nunca (2)	[ 12- 28]
<b>Eficacia</b>	-Metas logradas	5,6,7,8	Algunas veces (3)	Regular
	-Conocimiento del puesto		Casi siempre	[29 - 44]
<b>Eficiencia laboral</b>	- Responsabilidad del personal	9,10,11,12	(4)	Eficiente [45 - 60]
	-Liderazgo		Siempre	
	-Adaptabilidad		(5)	

**2.3. Metodología.**

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo utiliza los datos recogidos de los instrumentos de medición para luego realizar la contrastación de las hipótesis, tomar decisiones y obtener las conclusiones para luego generalizar los resultados a la muestra de estudio.

**2.4. Tipos de estudio.**

Según su finalidad la investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional

Sierra (2008) sostuvo que es básica, ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2008, p. 32).

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.80) afirman que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de

personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” .El autor también señala que y los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández *et al.*, 2010, p. 81).

## 2.5. Diseño.

La investigación es de diseño no experimental, de corte transversal. Para Hernández *et al.* (2010, p.149) “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2010, p.151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

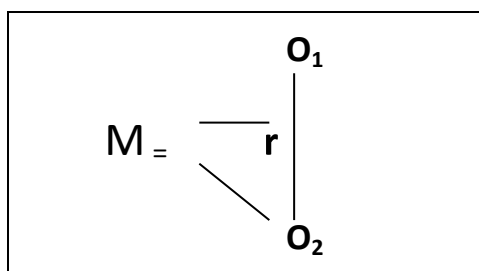


Figura 1. Diseño no experimental

Donde:

M : 98 enfermeras

$O_1$  : Clima organizacional

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.  $O_2$  : Desempeño laboral

## 2.6. Población, muestra y muestreo. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población “es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que presenta una situación problemática” (p. 457).

Para la presente investigación se trabaja con una población conformada por 130 profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

### Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.173) es “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos y que tienen que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.”, en la investigación se trabajara con una muestra probabilística donde cada participante tuvo la opción de formar parte de ella y teniendo en cuenta que la población es finita se recurrió a la siguiente formula:

$$\frac{z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot e^2}$$

$$Z^2=1,96^2$$

N = población

$$= 130 \quad p= 0,5$$

$$q= 0,5$$

$$= 0,05$$

Obteniéndose como resultado 98 profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

**Muestreo**

Para este caso se utilizara la técnica de muestreo probabilístico, al respecto es probabilística porque según Hernández et ál. (2010), “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis” (p. 176).

**2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.****Técnica.**

La técnica que se empleara es la encuesta, según Canales (2009) la encuesta consiste en tener la información acerca de las variables en estudio por medio de los sujetos a través de sus opiniones, actitudes o sugerencias

**Instrumentos.**

Los instrumentos de medición para ambas variables fue el cuestionario y la escala que se utilizó fue el método de escalamiento Likert,

**Ficha técnica: Clima organizacional**

Autor : Litwin y Stringer

Adaptado por: María Escalante Barranco

Objetivo : Determinar los niveles del clima organizacional

Duración : La duración es aproximadamente de 20 minutos.

Estructura : La escala consta de 27 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Liker

**Ficha técnica: Desempeño laboral**

Autor : Quispe Vargas Edgar

Adaptado por : María Escalante Barranco

**Objetivo** : Determinar los niveles del desempeño laboral **Duración** : La duración es aproximadamente de 20 minutos.

**Estructura** : La escala consta de 12 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert

### **Validez y confiabilidad.**

Todo instrumento de medición debe ser válido y confiable.

#### **Validez.**

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010) la validez de un instrumento consiste en el grado en que un instrumento mide realmente a la variable en estudio que pretende medir.

Se aplicó la validez de contenido por medio de juicio de expertos, donde se revisaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems, lo cual determinaron que el instrumento es válido.

#### **Confiabilidad.**

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Se aplicó una prueba piloto a 15 personas, para aplicar la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach ya que los dos instrumentos han sido medidos en escala ordinal.

Tabla 3

*Confiabilidad de los instrumentos*

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	.822	27
Desempeño laboral	.712	12

*Nota:* Prueba piloto.

## 2.8. Métodos de análisis de datos.

Los datos recolectados fueron colocados en una base de datos en un Excell para luego ser procesados usando el software SPS 23, para obtener la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba de confiabilidad que por la escala de medición politomica se empleara el Alpha de cronbach.

Para la estadística descriptiva se confecciono tablas de doble entrada de frecuencias y porcentajes las cuales fueron presentadas en figuras de barras por porcentajes, para la estadística inferencial se utilizó el Rho de Spermann ya que las variables son cualitativas



### **III. Resultados**

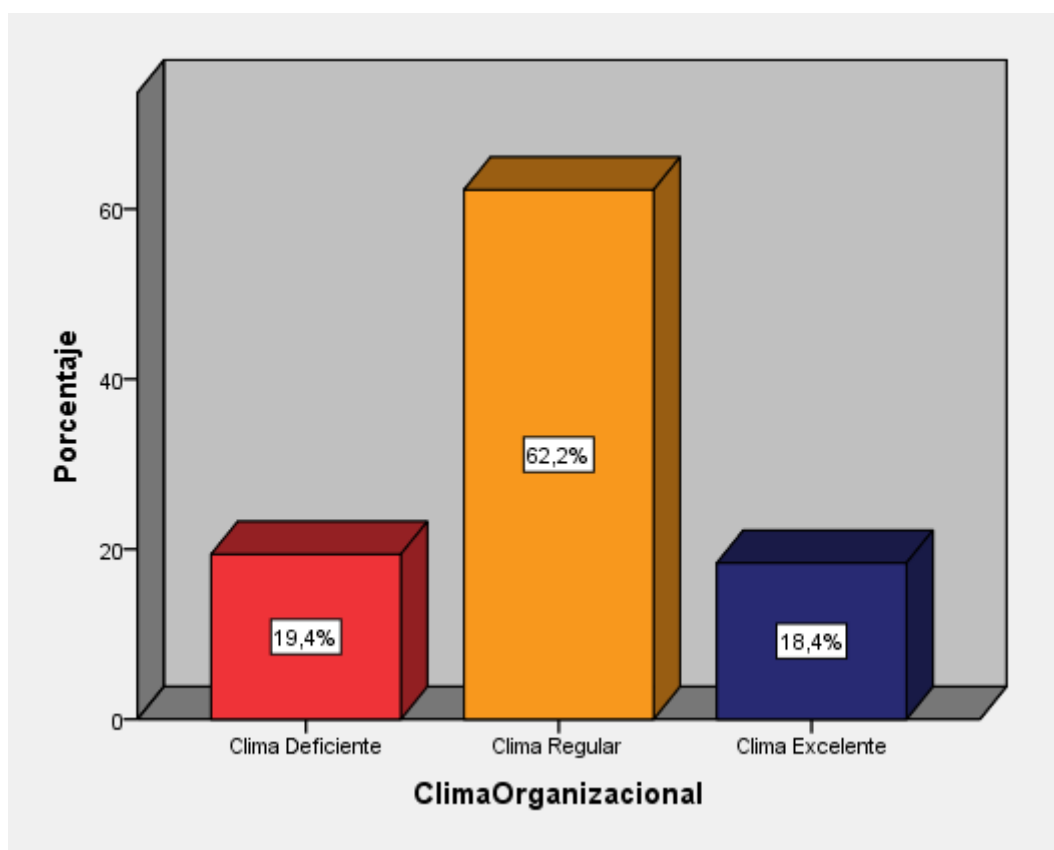
### 3.1 Descripción

#### Análisis descriptivo de los resultados de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 4

*Distribución de los niveles del variable clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	19	19,4
	Regular	61	62,2
	Excelente	18	18,4
	Total	98	100,0



*Figura 2. Distribución de los niveles del clima organizacional*

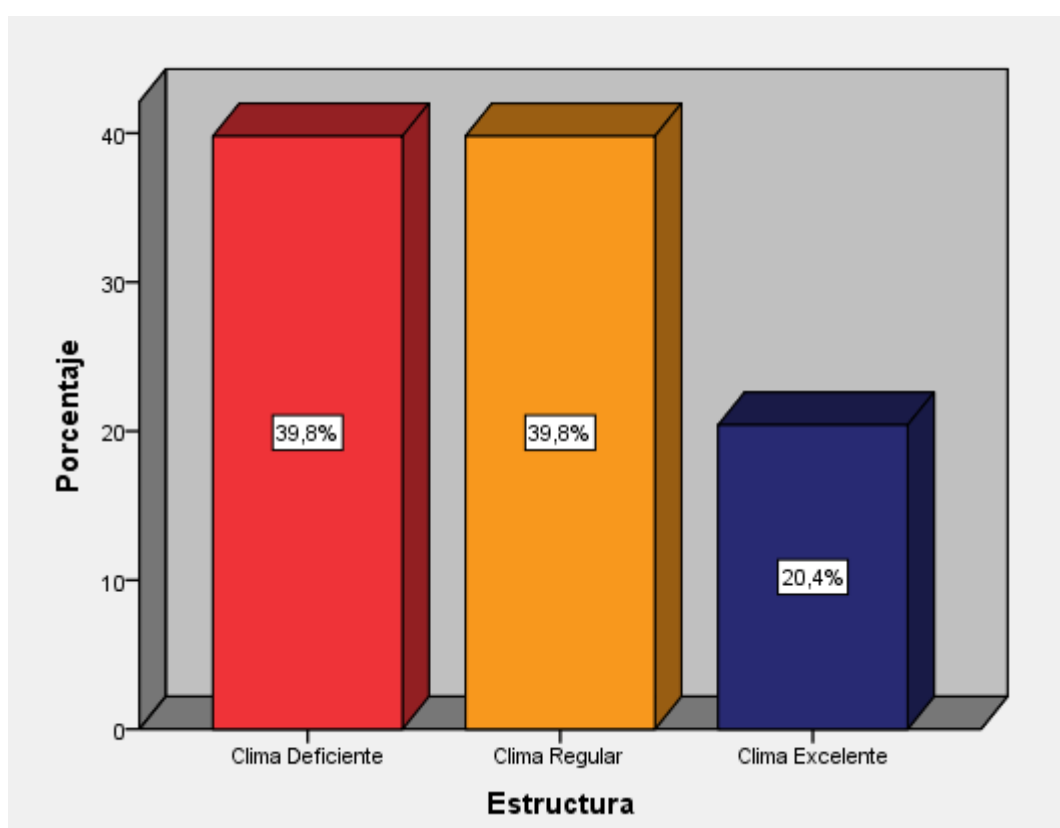
En la tabla y figura, se observan que el 19,4% considera que el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 62,2% lo

considera regular y el 18,4% lo considera excelente

Tabla 5

*Distribución de los niveles de la dimensión estructura*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	39	39,8
	Clima Regular	39	39,8
	Clima Excelente	20	20,4
	Total	98	100,0



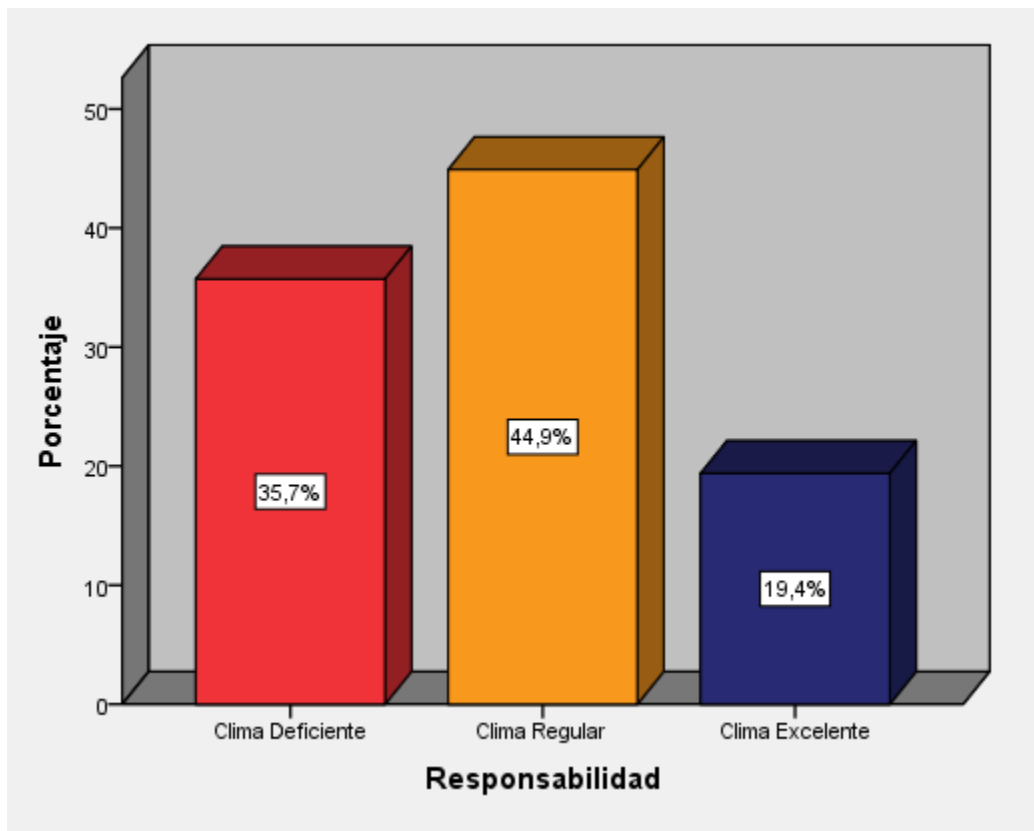
*Figura 3. Distribución de los niveles de la dimensión estructura*

En la tabla y figura, se observan que el 39,8% considera que la dimensión estructura de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 39,8% lo considera regular y el 20,4% lo considera excelente

Tabla 6

*Distribución de los niveles de la dimensión responsabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	35	35,7
	Clima Regular	44	44,9
	Clima Excelente	19	19,4
	Total	98	100,0

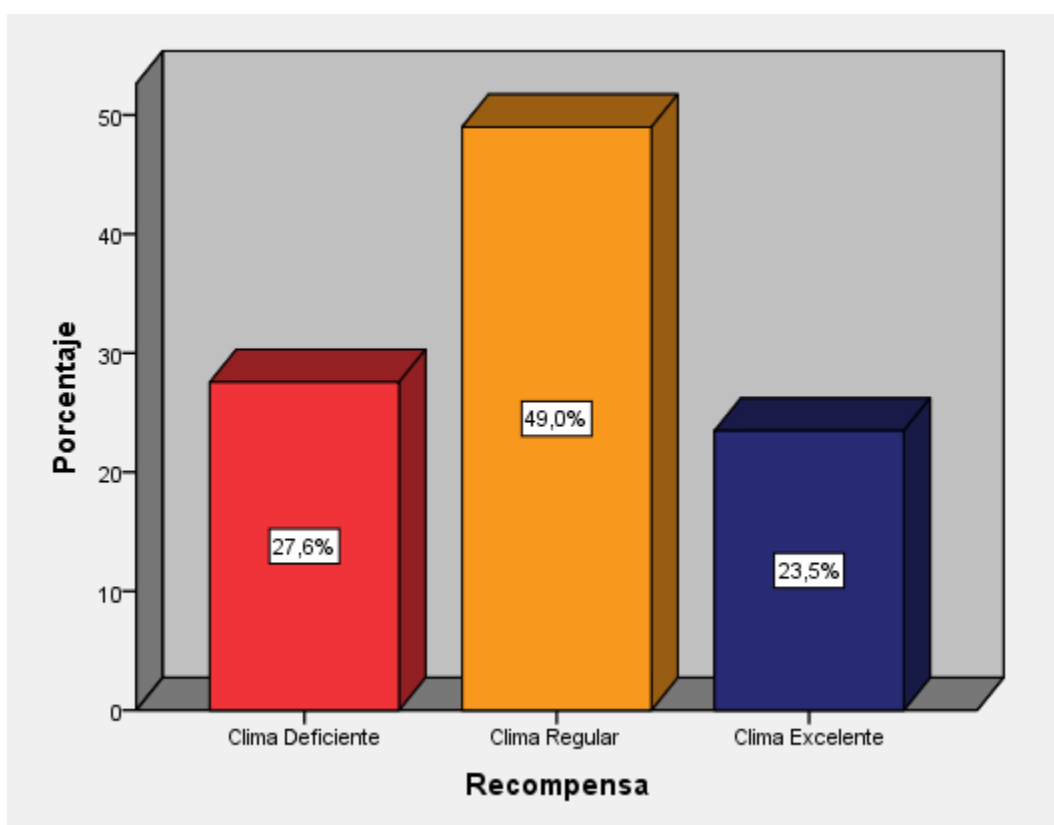
*Figura 4. Distribución de los niveles de la dimensión responsabilidad*

En la tabla y figura, se observan que el 35,7% considera que la dimensión responsabilidad de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 44,9% lo considera regular y el 19,4% lo considera excelente.

Tabla 7

*Distribución de los niveles de la dimensión recompensa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	27	27,6
	Clima Regular	48	49,0
	Clima Excelente	23	23,5
	Total	98	100,0

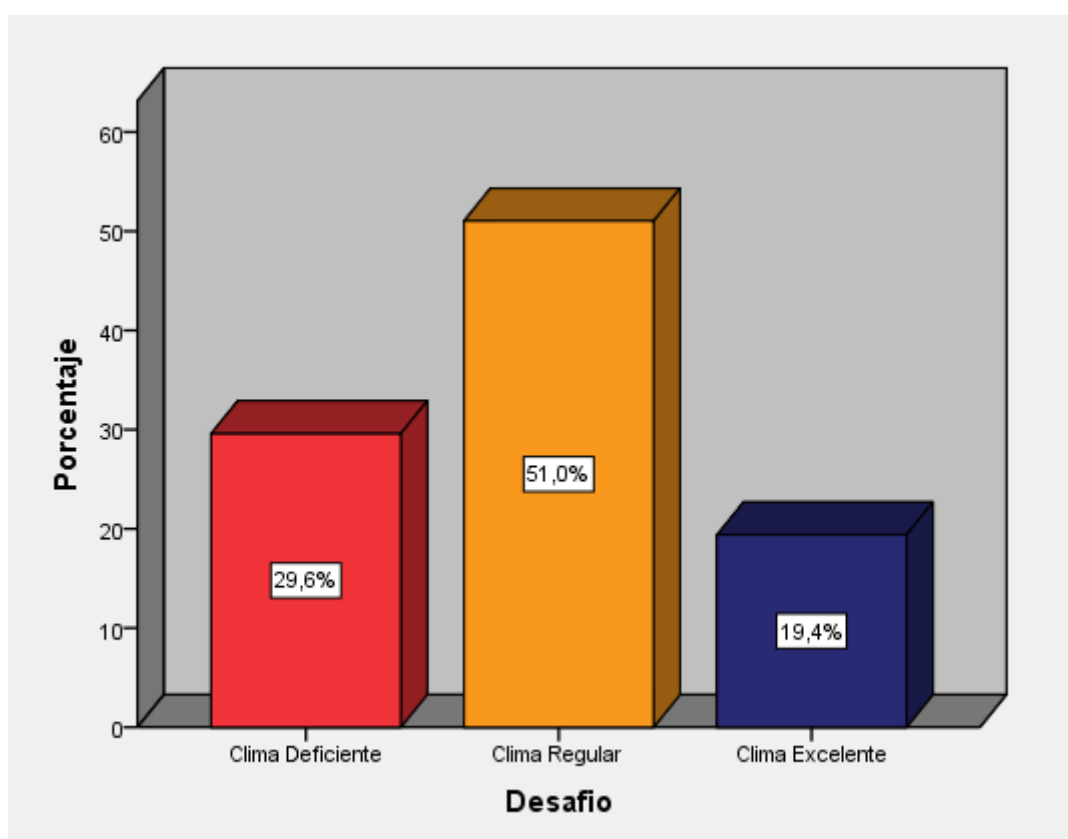
*Figura5. Distribución de los niveles de la dimensión recompensa*

En la tabla y figura, se observan que el 27,6% considera que la dimensión recompensa de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 49% lo considera regular y el 23,5% lo considera excelente.

Tabla 8

*Distribución de los niveles de la dimensión desafío*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	29	29,6
	Clima Regular	50	51,0
	Clima Excelente	19	19,4
	Total	98	100,0

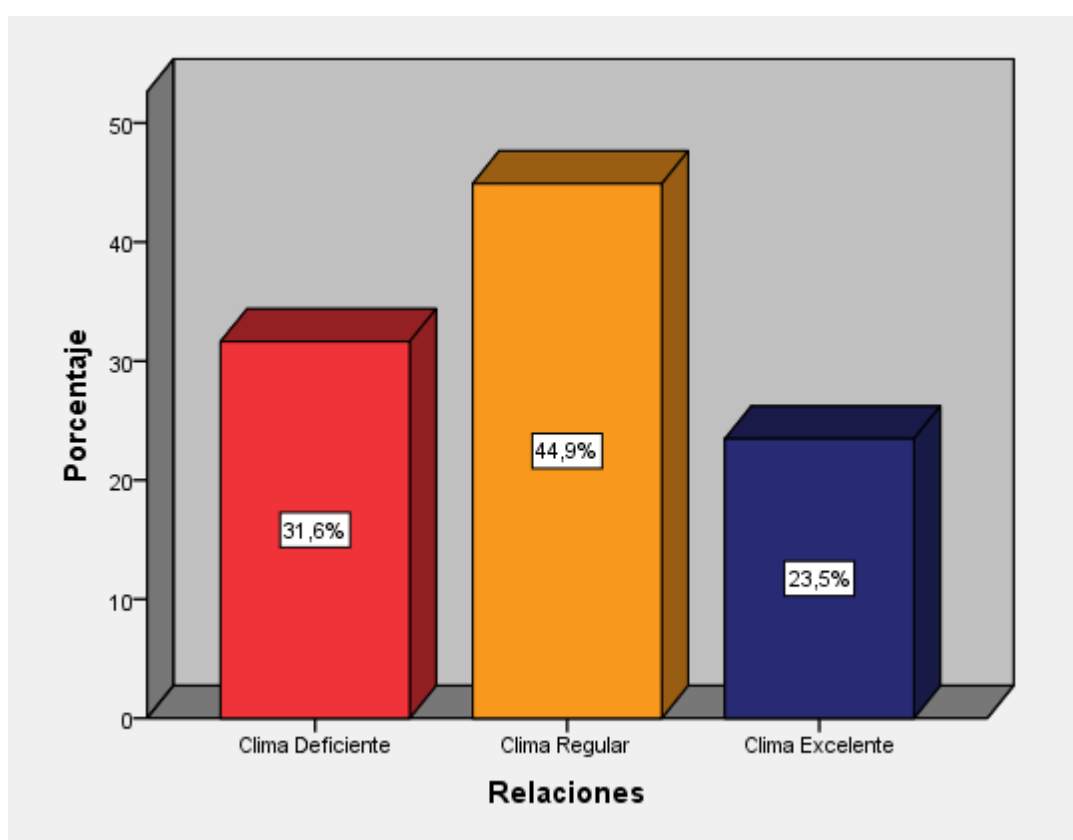
*Figura 6. Distribución de los niveles de la dimensión desafío*

En la tabla y figura, se observan que el 29,6% considera que la dimensión desafío de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 51% lo considera regular y el 19,4% lo considera excelente.

Tabla 9

*Distribución de los niveles de la dimensión relaciones*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	31	31,6
	Clima Regular	44	44,9
	Clima Excelente	23	23,5
	Total	98	100,0

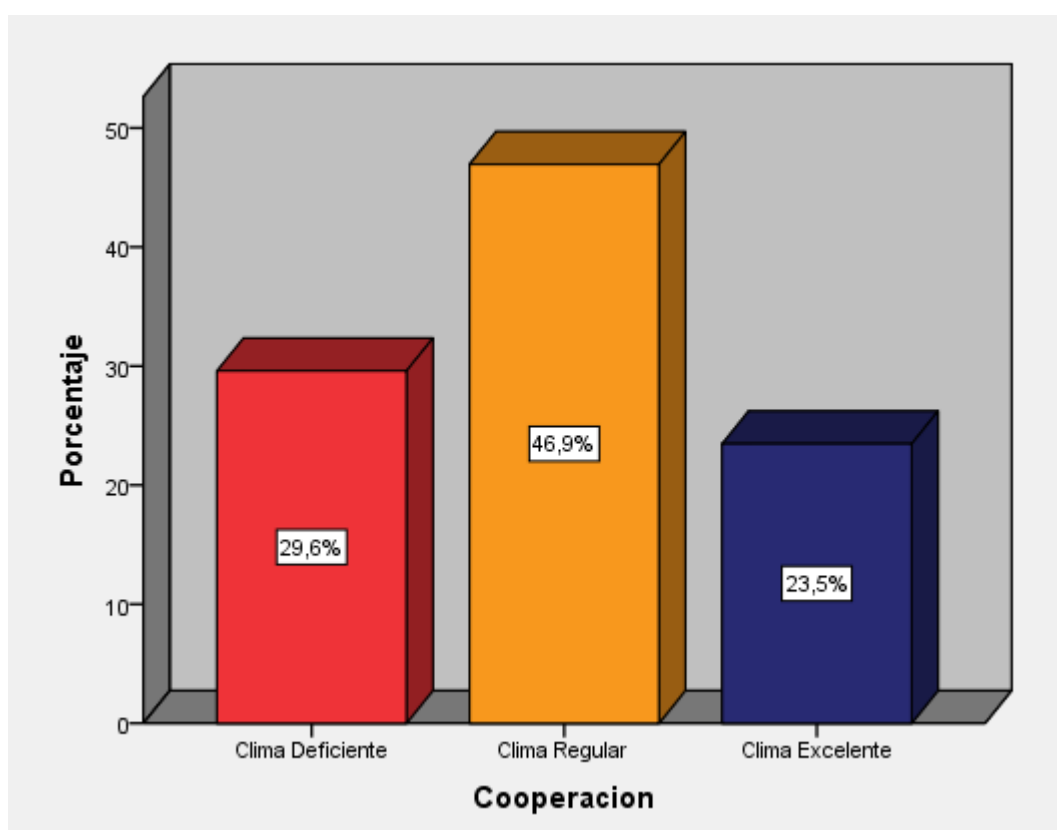
*Figura 7. Distribución de los niveles de la dimensión relaciones*

En la tabla y figura, se observan que el 31,6% considera que la dimensión relaciones de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 44,9% lo considera regular y el 23,5% lo considera excelente.

Tabla 10

*Distribución de los niveles de la dimensión cooperación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	29	29,6
	Clima Regular	46	46,9
	Clima Excelente	23	23,5
	Total	98	100,0

*Figura 8. Distribución de los niveles de la dimensión cooperación*

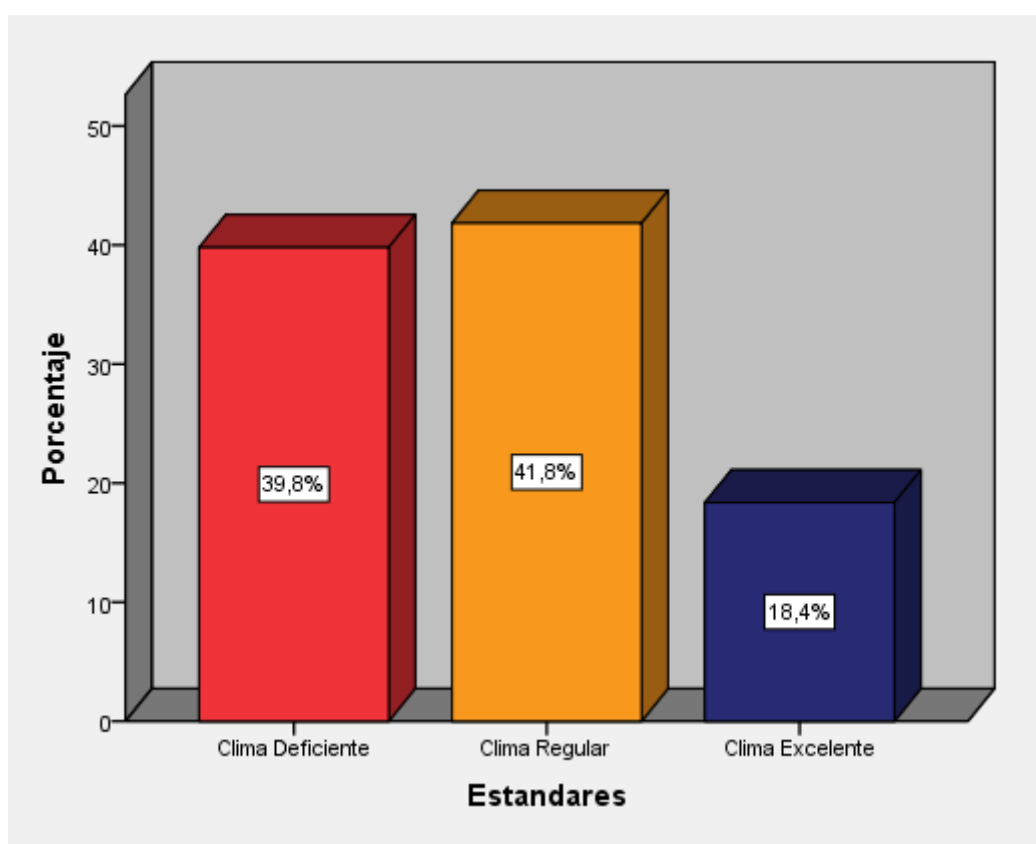
En la tabla y figura, se observan que el 29,6% considera que la dimensión cooperación de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 46,9% lo considera regular y el 23,5% lo considera excelente.



Tabla 11

*Distribución de los niveles de la dimensión estándares*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	39	39,8
	Clima Regular	41	41,8
	Clima Excelente	18	18,4
	Total	98	100,0

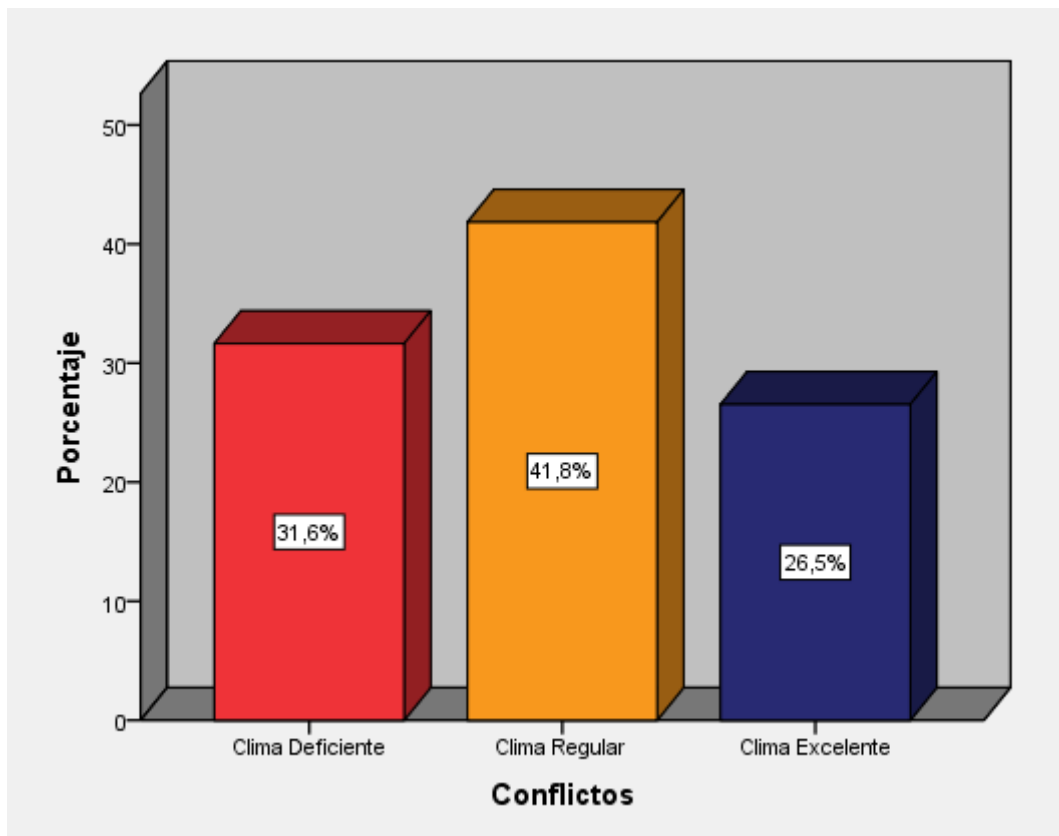
*Figura 9. Distribución de los niveles de la dimensión estándares*

En la tabla y figura, se observan que el 39,8% considera que la dimensión estándares de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 41,8% lo considera regular y el 18,4% lo considera excelente.

Tabla 12

*Distribución de los niveles de la dimensión conflictos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	31	31,6
	Clima Regular	41	41,8
	Clima Excelente	26	26,5
	Total	98	100,0



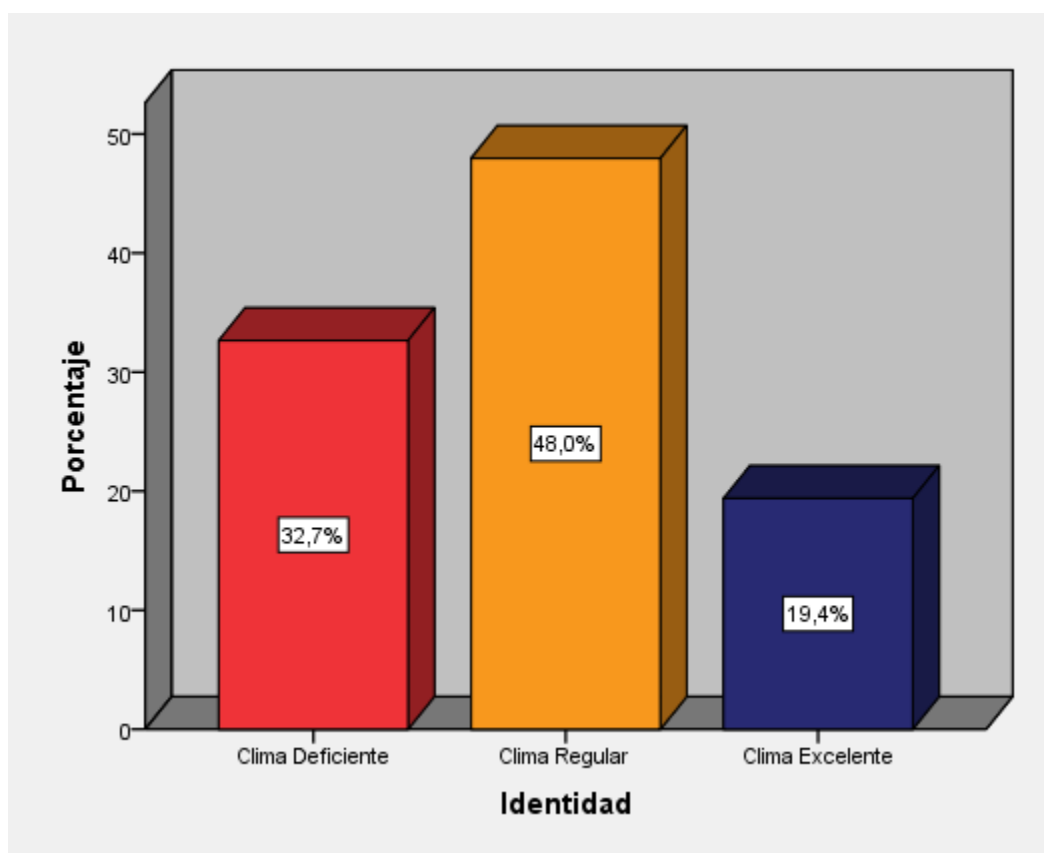
*Figura 10. Distribución de los niveles de la dimensión conflictos*

En la tabla y figura, se observan que el 31,6% considera que la dimensión conflictos de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 41,8% lo considera regular y el 26,5% lo considera excelente.

Tabla 13

*Distribución de los niveles de la dimensión identidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Clima Deficiente	32	32,7
	Clima Regular	47	48,0
	Clima Excelente	19	19,4
	Total	98	100,0

*Figura 11. Distribución de los niveles de la dimensión identidad*

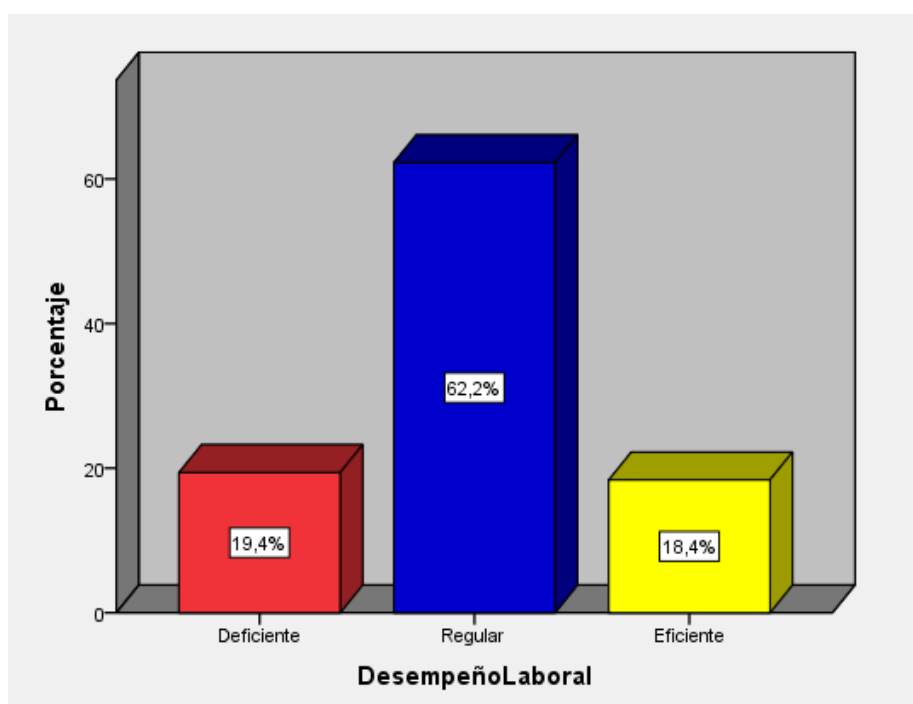
En la tabla y figura, se observan que el 32,7% considera que la dimensión identidad de la variable el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, el 48% lo considera regular y el 19,4% lo considera excelente.

## Análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla 14

*Distribución de los niveles de la variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	19	19,4
	Regular	61	62,2
	Eficiente	18	18,4
	Total	98	100,0



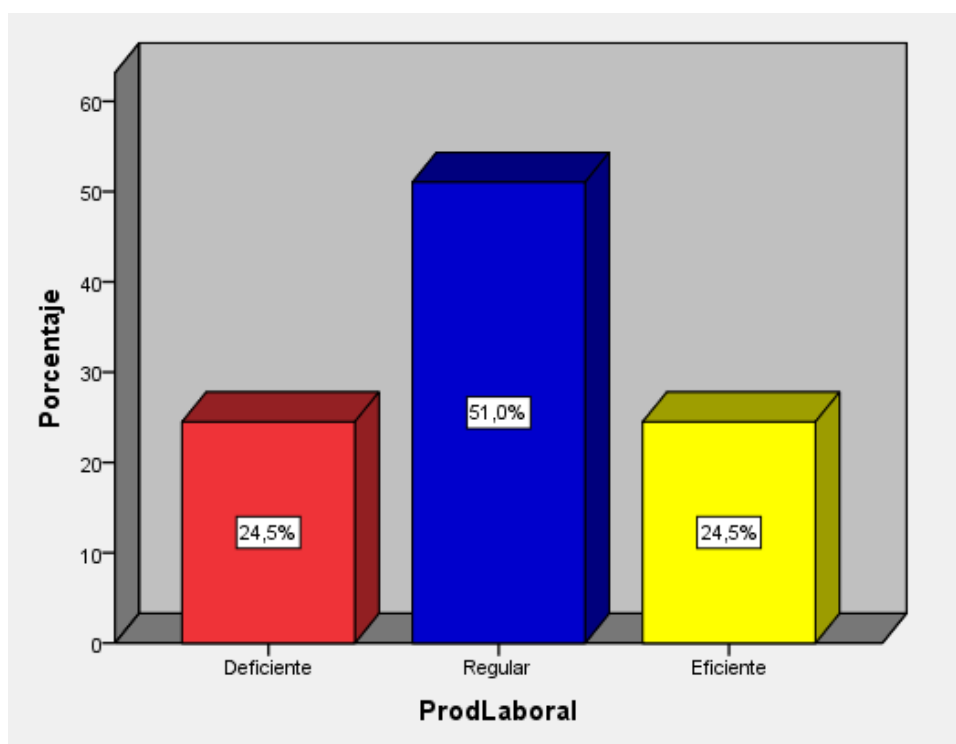
*Figura 12. Distribución de los niveles de la variable desempeño laboral*

En la tabla y figura, se observan que el 19,4% de los encuestados están en un nivel deficiente con respecto al desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, mientras que el 62,2% está en el nivel regular y el 18,4% está en el nivel eficiente.

Tabla 15

*Distribución de los niveles de la dimensión productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	24,5
	Regular	50	51,0
	Eficiente	24	24,5
	Total	98	100,0



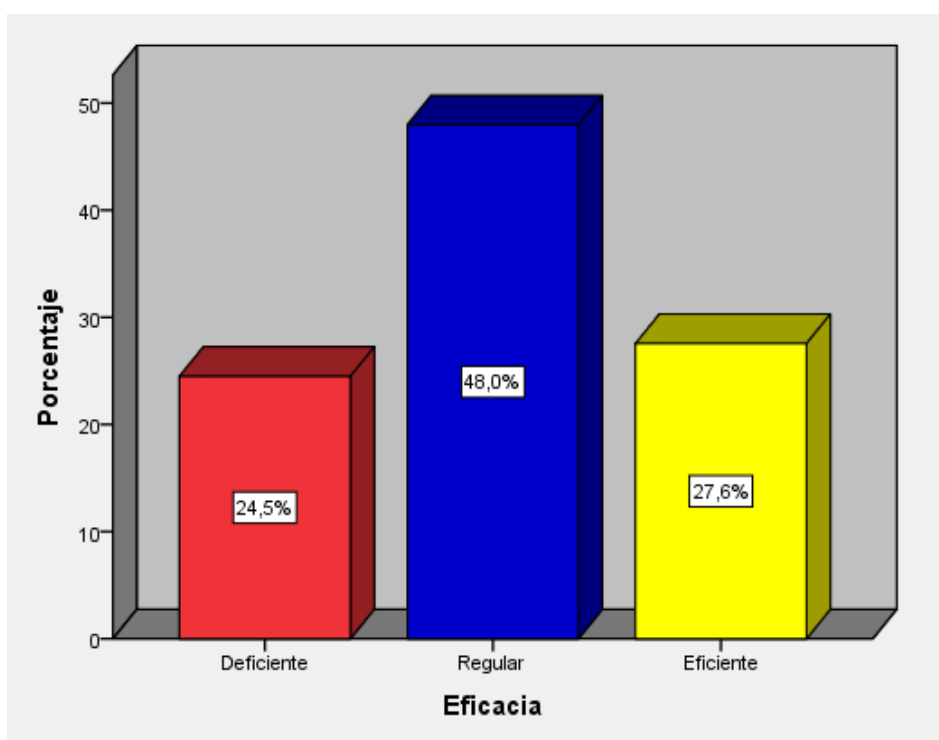
*Figura 13.* Distribución de los niveles de la dimensión productividad laboral

En la tabla y figura, se observan que el 24,5% de los encuestados están en un nivel deficiente con respecto a la dimensión productividad laboral de la variable desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, mientras que el 51% está en el nivel regular y el 24,5% está en el nivel eficiente.

Tabla 16

*Distribución de los niveles de la dimensión eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	24,5
	Regular	47	48,0
	Eficiente	27	27,6
	Total	98	100,0

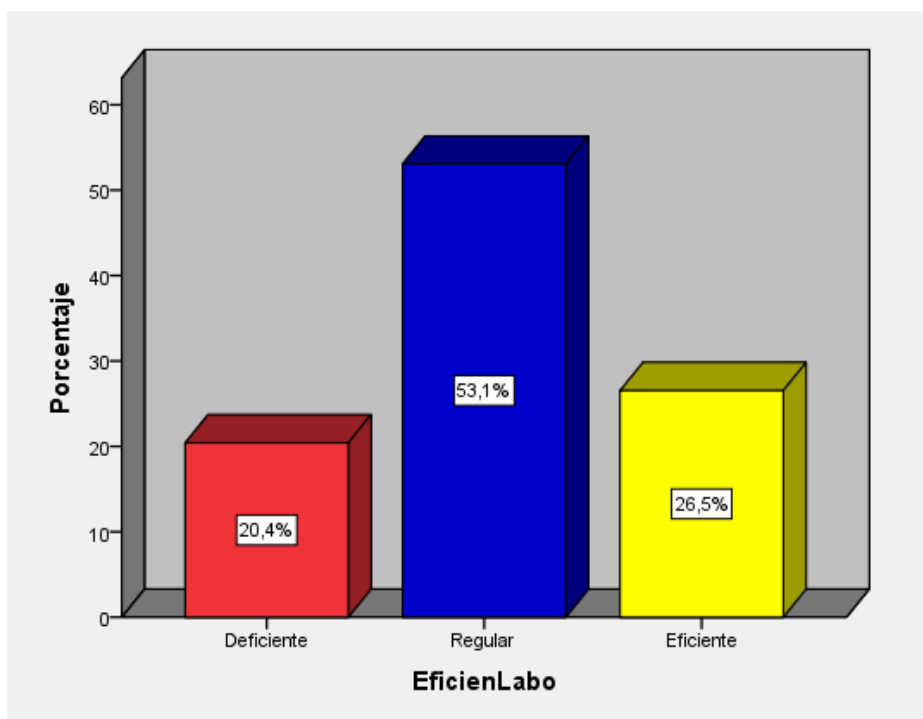
*Figura 14.* Distribución de los niveles de la dimensión eficacia

En la tabla y figura, se observan que el 24,5% de los encuestados están en un nivel deficiente con respecto a la dimensión eficacia laboral de la variable desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, mientras que el 48% está en el nivel regular y el 27,6% está en el nivel eficiente.

Tabla 17

*Distribución de los niveles de la dimensión eficiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	20,4
	Regular	52	53,1
	Eficiente	26	26,5
	Total	98	100,0

*Figura 15.* Distribución de los niveles de la dimensión eficiencia laboral

En la tabla y figura, se observan que el 20,4% de los encuestados están en un nivel deficiente con respecto a la dimensión eficiencia laboral de la variable desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, mientras que el 53,1% está en el nivel regular y el 26,5% está en el nivel eficiente.

### Prueba o contrastación de hipótesis

Para probar esta hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, que es nuestro caso.

### Hipótesis general

$H_a$ : Existe una relación el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

$H_0$ : No existe una relación el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si  $\rho > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna

Tabla 18

*Correlación y significación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño laborla	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general en la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.785\*\*, interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

### **Hipótesis específicas Hipótesis específica 1:**

$H_a$ : Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

$H_0$ : No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si  $p > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 19

*Correlación y significación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral*

			Clima organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Productividad	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general en la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.623\*\*, interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

### **Hipótesis específica 2:**

$H_a$ : Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

$H_0$ : No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$ , entonces se rechaza la hipótesis nula,

aceptando la hipótesis alterna.

Si  $\rho > \alpha$ , entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 20

*Correlación y significación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia*

			Clima organizacional	eficacia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de	1,000	,653**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Eficacia	Coeficiente	,653**	1,000
		de		
correlación				
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	98	98	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general en la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.653\*\*, interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

### **Hipótesis específica 3:**

$H_a$ : Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

$H_0$ : No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica

SANNA San Borja, Lima, 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Si  $\rho > \alpha$  entonces se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 21

*Correlación y significación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia*

			Clima organizacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general en la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.678\*\*, interpretándose como una correlación positiva entre las variables, con un  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016

## **IV. Discusión**

Después de procesar y analizar los resultados se llegó a evidenciar que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .785, los resultados que encontró Valqui (2013) en su investigación sobre clima organizacional y desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013, permitió que el autor concluya al igual que la presente investigación que existe una correlación entre ambas variables; también la investigación que realizó Gutierrez y Ñahui (2014) concluyó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables

En cuanto al objetivo específico primero se encontró que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .623, al respecto la investigación que realizó Yusibay (2013) en la cual el autor llegó a afirmar que el factor liderazgo afecta el clima organizacional de la institución, también la investigación de Donayre (2014), en la cual el autor afirmó que existe también una relación significativa moderada entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de empleo, si el personal percibe un buen liderazgo por parte de las personas que lideran la institución y además tiene las condiciones necesarias para realizar su trabajo esto servirá para que este satisfecho y su productividad mejore.

También se pudo comprobar que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .653, al respecto la investigación realizada por Segredo (2010), en la cual el autor llegó a concluir que los resultados más bajos están en la dimensión motivación por lo cual el clima se califica en riesgo entorno a la responsabilidad, reconocimiento a la aportación y adecuación de las condiciones de trabajo; mientras que la investigación que

realizo Matos y Conde (2013) sobre el clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad distrital en la cual llego a concluir que existe una relación directa y significativa entre las variables afirmándose que el personal está involucrado por lo cual existe un buen clima organizacional.

Finalmente se evidencio que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .678, al respecto Uria (2011) en su investigación que realizo llego a concluir que asimismo el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en parte por el liderazgo autocrático lo que impide que el aportar nuevas ideas, los trabajadores se sienten desmotivados por que los directivos no reconocen su labor, la comunicación que existe no permite fortalecer lazos entre directivos y trabajadores, no se fomenta el trabajo en equipo.

## **V. Conclusiones**



**Primera:** Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .785, que indica una correlación positiva y significativa al nivel de 0,000 (bilateral)

**Segunda:** Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .623, que indica una correlación positiva al nivel de 0,000 (bilateral)

**Tercera:** Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .653, que indica una correlación positiva

**Cuarta:** Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .678, que indica una correlación positiva

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** A los directivos de la clínica considerar que si queremos ser una institución de calidad debemos trabajar en un clima adecuado en la cual nuestro desempeño como profesional sea el mejor por ello considerar el generar las condiciones necesarias para que el trabajador esté satisfecho con la labor que realiza
- Segunda:** Si el trabajador percibe un clima agradable podrá elevar su productividad por ello se recomienda generar incentivos ante metas trazadas que lo motiven a mejorar su productividad.
- Tercera:** Plantear metas u objetivos a cada área del hospital para que al cumplirlo reciban un estímulo que le motive a seguir cumpliendo con eficacia su trabajo que realizas
- Cuarta:** A los trabajadores capacitarlos en innovaciones que pueden ser implementadas para que puedan realizar su trabajo con eficiencia

## **VIII. Referencias bibliográficas**

- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Perú: Escuela de Economía
- Alvarez, G. (2005). *El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes*. Buenos Aires: Sudamericana
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: MC Graw Hill
- Chiavenato I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogota: Mc Graw Hill
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Donayre. (2014). *Relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de los Inspectores del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización*. Lima.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas* (1edición ed.). México: Pearson.
- García, L. y Ruiz, L. (2006). *El arte de ser líder*. Buenos Aires: Atlántida.
- Guevara, f. (2014). *Gestión Administrativa y clima organizacional segun el personal de las instituciones educativas de la red 14 de distrito de comas Ugel 04. lima*, Peru: Universidad Cesar Vallejos.
- Gutierrez, A., & Ñahui, I. (2014). *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de la Victoria*. Lima: Universidad
- Hernández R., Fernández C. y Batista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw – Hill.
- Lauffat, E. (2013). *Administración de Potencial Humano*. Peru: cromograf eirl
- Leon, P. (2010). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfacion del cliente en una empres de servicios Telefonica.*( tesis doctoral). Universidad

Enrique Guzman y Valle

- Litwin, G. y Stringer, R.A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Harvard Business
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo*. (2ª ed.). México: International Thomson Editores
- Matos, C., & Conde, R. (2013). *Clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad distrital de El Agustino* (Tesis de grado). Lima: Universidad.
- Mazabel, G. (2011). *Indicadores de Gestión en Recursos Humanos y su Impacto Económico en la organización*. Lima, Perú: Centro de Investigación de Recursos Humanos.
- Mino E (2014) *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos del departamento de Lambayeque*. (Tesis de grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Núñez M (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013* (tesis maestría) Universidad de la amazonia peruana
- Palmar, G Rafael,S Valero U (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio de Mara del estado de Zulia. *Revista espacios públicos*. 17 (39) 159-188
- Paz, C., & Gonzales, D. (2013). *Productividad y competitividad*. Alfa & Omega, 1. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar>
- Quispe E (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas

- Ramírez R (2013) *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. Universidad Autónoma de Madrid
- Robbins, D. (2008). *Administración de recursos humanos* (1° edición ed.). México: Limusa S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Sánchez, J. (2012). *Clima organizacional: Un caso de estudio*. Madrid: Editorial Académica Española
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseño de investigación científica*. Lima (N. E).
- Segredo, F (2012) *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Cuba: Escuela nacional de salud publica
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación*. Madrid: Paraninfo.
- Valqui. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Penitenciario*. Lima
- Valdivia C (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Dander – Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo
- Uria A (2011) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andellas Cía.LTDA. de la ciudad de Ambato*, Universidad técnica de Ambato

## **ANEXOS**



**Anexo N° 1: Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016</p>	<p><b>Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Estructura</li> <li>-Responsabilidad</li> <li>-Recompensa</li> <li>-Desafío</li> <li>-Relaciones</li> <li>-Cooperación</li> <li>-Estándares</li> <li>-Conflictos</li> <li>-Identidad</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Productividad laboral</li> <li>-Eficacia</li> <li>- Eficiencia labora</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel :</b> Descriptivo correlacional y</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Técnica: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>

### INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará preguntas cada una de las preguntas tiene opciones para responder, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) sólo una de las alternativas propuestas, la que mejor refleje su punto de vista o percepción al respecto conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Siempre S=5	Casi siempre C.S = 4	A veces A.V =3	Casi nunca C. N =2	Nunca N =1
----------------	-------------------------	-------------------	-----------------------	---------------

N°	Estructura	S	C.S	A. V	C.N	N
1	En la clínica están claramente definidas las tareas y estructura					
2	Conozco el plan de trabajo, objetivos estratégicos de la clínica					
3	En la clínica los directivos muestran interés por plantear normas , métodos y procedimientos que estén claros					
	<b>Responsabilidad</b>					
4	La dirección de la clínica solo se limita a trazar planes generales de lo que tiene que hacer el personal el cual debe asumir su responsabilidad al realizarlo					
5	Cuando tomas una iniciativa la dirección respalda la decisión					
6	En la clinica uno de los problemas es que las personas no asumen responsabilidades					
	<b>Recompensa</b>					
7	Las recompensas e incentivos que se reciben por parte de la clínica son mejores que las amenazas y críticas.					
8	Aquí las personas son recompensadas, reconocidas según su desenvolvimiento en el trabajo					
9	Cuando se comete una falta la clínica actúa de acuerdo a las normas					
	<b>Desafios</b>					
10	La filosofía de la clínica es que todos progreseemos a largo plazo					
11	La toma de decisiones en la clínica se realiza con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad					
12	En la clínica se arriesga por una buena idea.					
	<b>Relaciones</b>					
13	Entre la gente de esta organización prevalece una					

	atmosfera amistosa					
14	El ambiente que se percibe en la clínica se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
15	Las relaciones entre los directivos y el personal tienden a ser agradables					
	<b>Cooperación</b>					
16	En la clínica se exige un alto desempeño del trabajador					
17	En la clínica se trabaja en un ambiente basado en un trabajo en equipo					
18	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño					
	<b>Estándares</b>					
19	Se brinda estímulos para generar aspiraciones entre los trabajadores					
20	La filosofía de nuestros directivos enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc					
21	Cuando hay una labor difícil se resuelve en equipo para lograrlo					
	<b>Conflicto</b>					
22	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
23	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis ideas					
24	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
	<b>Identidad</b>					
25	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la clínica					
26	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
27	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución					

### INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, encontrará preguntas cada una de las preguntas tiene opciones para responder, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) sólo una de las alternativas propuestas, la que mejor refleje su punto de vista o percepción al respecto conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Siempre S=5	Casi siempre C.S = 4	A veces A.V =3	Casi nunca C. N =2	Nunca N =1
----------------	-------------------------	-------------------	-----------------------	---------------

N°	Productividad laboral	S	C.S	A. V	C.N	N
1	Logra eficientemente las tareas que les son asignadas					
2	Llega a cumplir con las metas trazadas por la clínica					
3	Ud contribuye con que los objetivos se cumplan					
4	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización					
	<b>Eficacia</b>					
5	Cumple con lo programado en el tiempo establecido					
6	Cumple con las tareas y/o labores asignadas					
7	Logra desarrollar su trabajo con calidad					
8	Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					
	<b>Eficiencia laboral</b>					
9	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					
10	El nivel de conocimiento que tiene le permite su desenvolvimiento en su trabajo					
11	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se van generando					
12	Ud cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es looptimo					

## Anexo 3 confiabilidad de los instrumentos

PILOTO CLIMA ORGANIZACIONAL																											
Nº	3	1	3	2	3	1	4	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	1	3
1	3	1	5	1	4	5	3	4	2	5	1	2	3	4	4	1	5	5	4	4	1	2	4	5	5	3	3
2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3
3	2	3	1	5	5	4	3	1	3	2	5	2	2	2	4	4	1	4	2	2	1	1	1	2	1	1	5
4	3	5	2	1	3	3	5	2	3	3	1	1	4	4	1	4	2	3	1	3	5	4	4	5	3	5	2
5	1	2	1	5	4	1	1	5	4	2	5	5	2	2	2	3	4	1	2	5	2	5	2	3	3	4	2
6	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3
7	3	2	2	5	1	4	4	2	2	3	4	3	2	5	5	2	2	2	2	5	3	4	4	3	3	5	1
8	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	5	3	3	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	4
9	3	1	2	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	2	5	4	5	3	4	1	1	1	2	2	2	2
10	2	4	1	5	1	1	5	3	5	1	1	5	5	2	1	1	2	3	4	2	1	4	5	3	4	1	1
11	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	3	3
12	2	5	1	4	4	1	3	2	5	1	4	5	1	5	4	3	5	3	1	3	2	5	1	4	2	4	2
13	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5
14	5	5	5	2	2	4	3	3	3	5	4	2	3	2	4	4	5	4	5	3	2	4	5	1	5	3	1
15	1	3	3	1	2	3	3	1	2	5	2	3	3	2	1	2	2	3	1	1	4	3	5	3	1	1	4

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	16	100,0

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

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	27

piloto desempeño laboral												
N°	2	2	1	2	1	5	1	5	4	4	3	4
1	1	3	1	3	1	3	4	3	3	2	3	1
2	5	1	4	3	3	1	5	3	3	3	2	3
3	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	5	1
4	3	2	2	1	1	5	2	1	1	3	5	2
5	3	1	3	2	4	1	1	1	1	4	3	2
6	3	3	4	4	3	5	3	5	2	1	5	5
7	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4
8	4	3	4	4	2	4	1	2	4	1	4	5
9	3	4	3	1	2	4	1	4	2	1	5	2
10	1	2	5	3	5	1	5	4	5	4	4	3
11	1	2	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3
12	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	2
13	5	4	1	5	3	3	4	1	3	1	2	4
14	1	3	1	2	3	4	5	1	3	3	4	2
15	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	16	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	12

## Anexo 4 Validaciones

UNIVERSIDAD  
ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA</b>								
1	En la clínica están claramente definidas las tareas y estructura	/		/		/		
2	Conozco el plan de trabajo, objetivos estratégicos de la clínica	/		/		/		
3	En la clínica los directivos muestran interés por plantear normas, métodos y procedimientos que estén claros	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>								
4	La dirección de la clínica solo se limita a trazar planes generales de lo que tiene que hacer el personal el cual debe asumir su responsabilidad al realizarlo	/		/		/		
5	Cuando tomas una iniciativa la dirección respalda la decisión	/		/		/		
6	En la clínica uno de los problemas es que las personas no asumen responsabilidades	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA</b>								
7	Las recompensas e incentivos que se reciben por parte de la clínica son mejores que las amenazas y críticas.	/		/		/		
8	Aquí las personas son recompensadas, reconocidas según su desenvolvimiento en el trabajo	/		/		/		
9	Cuando se comete una falta la clínica actúa de acuerdo a las normas	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 4: DESAFIO</b>								
10	La filosofía de la clínica es que todos progreseemos a largo plazo	/		/		/		
11	La toma de decisiones en la clínica se realiza con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	/		/		/		
12	En la clínica se arriesga por una buena idea.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 5 : RELACIONES</b>								
13	Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa	/		/		/		
14	El ambiente que se percibe en la clínica se caracteriza	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Diago Amador Domínguez    DNI:.....

Especialidad del validador:..... Metodología.....

01 de May del 2012

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]

Firma del Experto Informante.



Observaciones generales si hay suficientes: Aplicable

Grados de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de cambios     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Sr. Roberto Flores Alvarado    No. 92302582

Especialidad del validador: Interventor

Declaración  No corresponde a ningún nivel técnico.  
 Declaración  No es aplicable por no haberse alcanzado el nivel de competencia.  
 Declaración  No corresponde a ninguna especialidad.  
 Declaración  No corresponde a ninguna especialidad de los niveles técnico o de grado.

Nota: Declaración de los suficientes sobre los términos de referencia  
 no suficientes para nivel o grado.

H. M. Sandoval  
G. P.  
 Jefe del Tribunal Arbitral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. (Dr/Mg): Dr. Fernando Pando Espinoza con 03817267

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

01 de Agosto de 2012

**Pertinencia:** El bien corresponde al concepto técnico formulado.  
**Relevancia:** El bien es apropiado para representar al componente o dimensión específica del patrimonio.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del bien, su contenido, estado y destino.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando el bien presentado es suficiente para cubrir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>								
1	Logra eficientemente las tareas que les son asignadas	/		/		/		
2	Llega a cumplir con las metas trazadas por la clínica	/		/		/		
3	Ud contribuye con que los objetivos se cumplan	/		/		/		
4	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>								
5	Cumple con lo programado en el tiempo establecido	/		/		/		
6	Cumple con las tareas y/o labores asignadas	/		/		/		
7	Logra desarrollar su trabajo con calidad	/		/		/		
8	Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL</b>								
9	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	/		/		/		
10	El nivel de conocimiento que tiene le permite su desenvolvimiento en su trabajo	/		/		/		
11	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se van generando	/		/		/		
12	Ud cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

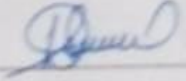
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Isaac José Cordero Oquendo    DNE: \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

01 de Mayo del 2012

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Bertha Silva Navarrete    DNI: 45104543

Especialidad del validador: Investigadora

01 de Mayo del 20  

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cangil

Firma del Experto Informante.

Anexo Base de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL

	P 1	P 2	P 3	D 1	P 4	P 5	P 6	D 2	P 7	P 8	P 9	D 3	P1 0	P1 1	P1 2	D 4	P1 3	P1 4	P1 5	D 5	P1 6	P1 7	P1 8	D 6	P1 9	P2 0	P2 1	D 7	P2 2	P2 3	P2 4	D 8	P2 5	P2 6	P2 7	D 9
1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	0	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	3
2	4	2	1	7	2	4	4	0	2	4	2	8	4	4	2	0	5	1	1	7	2	5	3	0	1	4	1	6	2	5	3	0	5	2	5	2
3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3
4	3	5	1	9	2	5	2	9	3	5	2	0	2	5	2	9	5	2	3	0	4	2	1	7	2	1	5	8	5	3	4	2	1	1	4	6
5	3	1	3	7	3	1	2	6	2	3	3	8	3	2	3	8	2	2	3	7	3	2	3	8	2	1	3	6	3	2	1	6	3	2	2	7
6	3	5	4	2	4	2	5	1	1	5	5	1	3	4	3	0	2	5	4	1	4	3	4	1	2	3	1	6	1	4	1	6	5	5	5	5
7	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	2	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3
8	4	3	1	8	5	1	4	0	1	2	5	8	4	3	2	9	3	4	5	2	4	5	1	0	3	1	5	9	5	2	2	9	1	3	2	6
9	2	3	2	7	1	3	1	5	2	3	3	8	2	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	1	3	3	7	1	2	1	4	2	1	2	5
10	4	1	2	7	2	2	3	7	1	5	2	8	2	1	2	5	4	1	5	0	3	1	4	8	1	3	5	9	5	1	4	0	5	3	1	9
11	3	5	3	1	5	5	1	1	2	1	3	6	1	5	2	8	3	1	1	5	5	3	0	4	1	5	0	1	3	1	5	1	4	3	8	
12	1	3	2	6	3	2	1	6	2	3	1	6	1	2	2	5	3	1	3	7	3	2	0	1	2	1	4	3	2	2	7	1	3	1	5	
13	1	2	2	5	3	2	2	7	1	3	2	6	2	2	3	7	1	2	3	6	3	2	1	6	3	3	2	8	2	3	3	8	2	2	3	7

1			1		1		1		1		1		1		1		1		1		1																
4	1	2	1	4	4	5	1	0	5	3	5	3	1	5	4	0	5	1	5	1	1	4	3	8	1	4	5	0	5	5	4	4	5	4	1	0	
1				1				1				1				1				1			1			1									1		
5	4	3	3	0	4	4	3	1	5	2	4	1	3	5	3	1	4	3	4	1	4	5	4	3	4	3	5	2	5	2	3	0	4	3	4	1	
1				1				1				1				1				1			1			1										1	
6	5	3	2	0	5	3	3	1	5	3	4	2	4	5	2	1	3	5	4	2	1	4	2	7	5	5	4	4	1	4	5	0	1	3	3	7	
1				1				1				1				1				1			1			1										1	
7	1	2	5	8	4	2	4	0	1	2	4	7	4	1	1	6	3	1	3	7	1	5	3	9	3	2	1	6	2	1	1	4	4	3	3	0	
1				1				1				1				1				1			1			1											1
8	2	2	1	5	2	1	3	6	1	2	1	4	2	3	2	7	3	2	2	7	1	1	3	5	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	3	8	
1				1				1				1				1				1			1			1											1
9	5	4	1	0	2	2	3	7	2	5	2	9	5	2	4	1	1	1	5	7	1	1	1	3	3	2	3	8	1	1	2	4	3	3	1	7	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
0	5	1	1	7	4	2	5	1	1	2	3	6	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	2	1	2	4	4	0	2	1	2	5	4	5	1	0	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
1	5	4	2	1	2	2	2	6	2	2	5	9	5	3	5	3	4	2	4	0	3	1	3	7	2	3	1	6	5	3	5	3	5	5	3	3	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
2	1	1	3	5	1	1	4	6	5	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	5	8	1	3	4	8	5	3	2	0	2	3	1	6	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
3	5	4	5	4	5	2	2	9	4	4	3	1	3	4	4	1	5	3	4	2	1	1	1	3	3	3	1	7	5	4	1	0	4	1	4	9	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	2	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	1	3	4	5	2	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
5	5	4	3	2	1	5	4	0	1	1	3	5	2	1	1	4	4	3	4	1	4	5	4	3	3	3	4	0	5	4	5	4	3	3	3	9	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
6	4	1	2	7	1	2	3	6	4	2	5	1	1	2	5	8	5	5	5	5	5	1	4	0	5	1	2	8	5	5	4	4	1	4	5	0	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
7	5	4	3	2	4	3	3	0	5	3	4	2	3	3	4	0	3	5	3	1	3	4	5	2	4	3	4	1	5	3	5	3	3	5	3	1	
2				1				1				1				1				1			1			1											1
8	1	3	1	5	1	1	2	4	3	4	2	9	1	5	4	0	3	1	4	8	4	2	3	9	5	2	2	9	3	4	5	2	4	3	2	9	
2	3	2	1	6	2	2	1	5	3	2	3	8	1	3	2	6	1	1	2	4	1	3	2	6	3	2	3	8	2	2	1	5	3	3	3	9	

3			1											1						1																		
0	5	4	1	0	1	2	5	8	1	5	2	8	1	5	3	9	2	3	3	8	3	4	4	1	2	1	2	5	4	4	5	3	2	5	3	0		
3			1									1				1				1				1												1		
1	4	4	2	0	1	2	5	8	4	3	5	2	2	3	5	0	1	2	2	5	4	2	2	8	2	2	1	5	5	1	4	0	3	2	3	8		
3			1					1				1				1				1				1												1		
2	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	4	2	3	5	4	2	4	5	3	2	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	2	5	4	3	2		
3			1					1								1				1																	1	
3	5	2	3	0	4	2	5	1	3	2	2	7	5	2	3	0	1	2	2	5	3	1	1	5	2	4	4	0	3	1	4	8	4	5	2	1		
3			1													1				1																		
4	2	4	4	0	2	2	2	6	1	4	2	7	4	2	3	9	3	5	2	0	3	5	1	9	4	3	2	9	3	1	5	9	1	2	3	6		
3																																						
5	3	1	2	6	2	3	1	6	3	2	1	6	3	2	2	7	3	3	1	7	2	1	3	6	2	3	1	6	2	3	1	6	2	1	3	6		
3																																						
6	2	3	3	8	1	3	2	6	3	2	3	8	1	2	3	6	1	3	3	7	2	3	2	7	3	2	3	8	1	3	2	6	3	2	1	6		
3																																						1
7	2	3	3	8	1	3	5	9	2	3	2	7	2	3	3	8	3	3	2	8	4	3	2	9	1	2	2	5	2	1	1	4	5	5	4	4		
3			1													1				1																	1	
8	3	4	3	0	2	4	3	9	4	1	4	9	4	1	4	9	3	5	2	0	3	4	1	8	1	3	1	5	2	1	4	7	3	2	5	0		
3			1					1				1				1				1				1													1	
9	3	4	3	0	3	5	5	3	4	4	3	1	2	4	3	9	5	3	4	2	5	4	3	2	4	4	5	3	5	3	4	2	3	4	5	2		
4																1				1																	1	
0	1	4	3	8	2	4	1	7	1	4	3	8	5	5	2	2	5	4	5	4	2	2	2	6	1	1	4	6	5	4	4	3	3	3	5	1		
4			1													1				1				1													1	
1	5	3	5	3	5	1	2	8	3	5	1	9	3	5	5	3	3	3	4	0	2	4	4	0	4	4	3	1	4	2	5	1	4	1	5	0		
4			1																																			
2	3	3	4	0	2	1	4	7	2	2	3	7	2	1	3	6	1	2	3	6	2	1	2	5	2	3	2	7	3	1	3	7	3	2	1	6		
4																1				1																	1	
3	4	1	1	6	2	5	2	9	4	2	1	7	5	4	2	1	2	3	3	8	4	1	4	9	2	3	5	0	4	2	4	0	4	4	4	2		
4								1																														
4	1	3	1	5	4	2	4	0	3	1	3	7	1	1	3	5	2	4	3	9	2	3	2	7	3	2	1	6	1	2	1	4	3	1	3	7		
4	3	3	1	7	2	1	1	4	3	1	5	9	5	1	4	1	1	1	1	3	3	4	2	9	3	4	4	1	2	5	3	1	1	5	3	9		





1				2				1					0				2																				
6				1				1				1					1																				
2	1	4	2	7	2	5	4	1	2	1	5	8	5	1	5	1	1	4	5	0	3	4	2	9	2	2	5	9	3	4	4	1	3	1	3	7	
6				1				1				1								1				1													
3	5	1	2	8	4	3	4	1	5	3	4	2	1	3	3	7	4	2	2	8	4	3	3	0	1	2	4	7	4	2	3	9	3	2	2	7	
6				1				1				1				1				1				1													1
4	3	5	3	1	2	3	4	9	5	4	3	2	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	2	4	5	3	2	5	4	4	3	5	5	3	3	
6				1				1				1				1				1				1													
5	2	2	3	7	5	3	1	9	5	4	3	2	3	2	2	7	2	4	3	9	2	4	2	8	3	2	2	7	2	1	5	8	4	1	4	9	
6				1				1				1				1				1				1													
6	2	1	5	8	1	3	1	5	5	4	2	1	4	1	3	8	3	3	4	0	1	4	1	6	5	4	3	2	3	2	5	0	4	2	2	8	
6				1				1				1				1				1				1													
7	3	1	3	7	2	3	1	6	4	3	2	9	3	1	2	6	2	1	3	6	2	3	1	6	2	3	1	6	3	2	3	8	2	1	3	6	
6				1				1				1				1				1				1													
8	3	1	5	9	1	4	5	0	3	4	2	9	5	1	2	8	3	4	4	1	1	5	5	1	4	4	1	9	2	4	5	1	5	3	3	1	
6				1				1				1				1				1				1													
9	3	3	2	8	1	3	2	6	1	3	2	6	2	3	1	6	3	2	3	8	3	2	3	8	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	3	6	
7				1				1				1				1				1				1													
0	2	3	1	6	5	5	4	4	3	1	3	7	2	5	2	9	2	2	4	8	4	1	4	9	2	2	1	5	1	1	2	4	1	1	5	7	
7				1				1				1				1				1				1													
1	3	5	2	0	1	3	3	7	5	2	3	0	3	1	1	5	4	4	1	9	4	2	3	9	1	3	5	9	4	4	5	3	3	5	2	0	
7				1				1				1				1				1				1													
2	1	2	1	4	5	4	1	0	1	5	4	0	2	5	5	2	2	2	2	6	3	4	1	8	2	5	2	9	5	2	3	0	3	4	2	9	
7				1				1				1				1				1				1													
3	1	3	3	7	2	3	3	8	1	3	3	7	2	3	2	7	3	2	2	7	1	2	2	5	1	3	3	7	2	1	3	6	3	2	3	8	
7				1				1				1				1				1				1													
4	3	2	2	7	5	1	4	0	4	2	2	8	3	4	3	0	2	5	5	2	2	2	2	6	2	5	3	0	4	4	3	1	3	5	1	9	
7				1				1				1				1				1				1													
5	3	3	2	8	3	3	2	8	2	3	1	6	2	5	3	0	3	1	3	7	2	2	1	5	2	1	2	5	1	2	1	4	2	3	4	9	
7				1				1				1				1				1				1													
6	3	1	2	6	1	3	4	8	3	5	4	2	5	5	2	2	3	1	2	6	5	4	5	4	3	4	1	8	1	1	2	4	2	2	2	6	
7	2	4	1	7	5	1	1	7	5	3	5	1	1	1	5	7	5	2	1	8	1	2	3	6	4	2	1	7	4	5	3	1	4	1	1	6	



3		4		3				1		0		1		1		2		0																			
9		1						1						1		1																					
4	4	1	5	0	5	1	1	7	1	5	1	7	4	3	5	2	2	2	1	5	2	3	2	7	3	4	5	2	1	5	5	1	1	5	2	8	
9								1				1				1					1														1		
5	3	3	3	9	4	5	1	0	5	2	4	1	3	4	4	1	4	5	5	4	5	1	3	9	4	4	5	3	1	4	1	6	4	2	4	0	
9				1				1				1				1					1															1	
6	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
9								1								1																				1	
7	1	3	1	5	4	4	4	2	2	1	4	7	2	3	2	7	2	3	5	0	2	4	1	7	1	4	4	9	5	2	1	8	4	5	1	0	
9				1								1											1														1
8	3	5	3	1	1	5	1	7	3	3	5	1	1	2	4	7	3	1	3	7	2	3	5	0	2	2	5	9	3	4	4	1	3	2	1	6	

DESEMPEÑO LABORAL																
	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	Total
1	3	5	3	4	15	5	3	5	3	16	4	4	5	4	17	48
2	4	1	2	2	9	3	4	2	4	13	3	5	2	2	12	34
3	5	4	2	5	16	5	2	2	4	13	4	4	5	3	16	45
4	4	2	3	3	12	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	33
5	2	3	3	1	9	3	2	3	1	9	2	3	1	3	9	27
6	4	2	5	1	12	3	2	5	1	11	3	4	2	4	13	36
7	4	5	4	3	16	3	4	5	3	15	4	4	3	5	16	47
8	2	2	1	2	7	1	5	1	5	12	4	4	3	4	15	34
9	1	3	1	3	8	1	3	4	3	11	3	2	3	1	9	28
10	5	1	4	3	13	3	1	5	3	12	3	3	2	3	11	36
11	2	4	1	4	11	2	2	5	3	12	3	5	5	1	14	37
12	3	2	2	1	8	1	5	2	1	9	1	3	5	2	11	28
13	3	1	3	2	9	4	1	1	1	7	1	4	3	2	10	26
14	3	3	4	4	14	3	5	3	5	16	2	1	5	5	13	43
15	5	5	4	4	18	3	4	5	5	17	4	4	5	4	17	52
16	4	3	4	4	15	2	4	1	2	9	4	1	4	5	14	38
17	3	4	3	1	11	2	4	1	4	11	2	1	5	2	10	32
18	3	1	3	2	9	3	2	2	3	10	2	3	1	3	9	28
19	5	3	1	2	11	5	1	5	5	16	3	4	1	2	10	37
20	4	2	3	1	10	1	2	5	5	13	1	4	1	5	11	34
21	5	1	4	4	14	2	1	4	2	9	3	5	2	5	15	38
22	1	3	2	3	9	1	3	3	1	8	1	2	2	1	6	23
23	3	3	4	2	12	2	3	1	3	9	5	1	1	2	9	30
24	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	4	5	4	4	17	52
25	3	2	5	5	15	2	3	1	5	11	2	3	4	4	13	39

26	4	2	1	4	11	1	4	1	5	11	2	3	3	5	13	35
27	4	3	5	4	16	4	5	3	5	17	4	5	4	3	16	49
28	1	5	4	2	12	3	5	3	5	16	3	2	5	2	12	40
29	1	2	3	2	8	3	1	3	3	10	1	2	2	3	8	26
30	1	2	4	5	12	4	2	4	2	12	2	5	5	2	14	38
31	4	4	1	2	11	5	2	1	3	11	4	3	1	1	9	31
32	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	54
33	3	2	4	4	13	1	5	1	1	8	3	5	5	1	14	35
34	1	2	5	3	11	5	1	5	4	15	5	4	4	3	16	42
35	1	2	3	3	9	2	1	3	3	9	2	1	2	3	8	26
36	2	3	3	3	11	2	1	2	3	8	1	2	3	2	8	27
37	5	4	1	5	15	3	3	4	1	11	3	1	2	4	10	36
38	1	3	1	2	7	3	4	5	1	13	3	3	4	2	12	32
39	5	5	4	5	19	3	4	3	5	15	4	4	3	5	16	50
40	1	5	5	4	15	5	3	2	5	15	4	4	2	2	12	42
41	1	1	3	5	10	5	2	1	5	13	5	5	1	2	13	36
42	3	3	3	4	13	1	2	1	2	6	5	1	1	1	8	27
43	4	5	4	5	18	1	2	2	4	9	3	1	1	5	10	37
44	4	3	2	1	10	2	1	3	3	9	1	2	3	3	9	28
45	3	2	1	4	10	5	3	2	2	12	2	5	2	1	10	32
46	2	3	2	2	9	5	1	3	2	11	1	5	3	3	12	32
47	3	5	4	5	17	3	4	3	5	15	4	4	3	5	16	48
48	5	1	2	2	10	2	3	4	3	12	5	4	4	4	17	39
49	4	5	4	3	16	4	3	4	4	15	2	5	2	2	11	42
50	2	2	1	4	9	4	1	3	2	10	2	1	3	2	8	27
51	3	3	1	2	9	3	3	3	5	14	1	1	5	4	11	34
52	3	4	5	3	15	3	4	5	3	15	5	4	3	4	16	46
53	1	5	4	2	12	4	3	2	2	11	5	4	4	4	17	40

54	1	3	4	1	9	2	4	3	5	14	1	5	1	1	8	31
55	5	4	5	3	17	4	4	5	3	16	4	4	3	5	16	49
56	2	3	1	4	10	1	2	3	4	10	4	3	2	3	12	32
57	3	4	1	4	12	3	2	3	3	11	1	1	2	1	5	28
58	4	3	5	2	14	4	3	2	2	11	4	3	2	2	11	36
59	2	5	5	1	13	2	4	3	2	11	1	1	5	5	12	36
60	4	3	3	4	14	4	3	5	5	17	3	5	2	4	14	45
61	5	2	3	2	12	4	2	4	5	15	1	3	1	4	9	36
62	3	1	2	1	7	1	4	3	2	10	1	2	4	5	12	29
63	4	2	3	5	14	1	1	5	2	9	4	3	2	2	11	34
64	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	55
65	2	2	2	3	9	5	4	3	2	14	2	3	1	3	9	32
66	1	4	1	4	10	1	1	3	3	8	4	5	1	3	13	31
67	3	1	2	1	7	3	2	1	3	9	3	2	3	3	11	27
68	2	1	5	1	9	5	5	5	4	19	1	3	5	5	14	42
69	1	2	3	4	10	1	4	1	4	10	2	1	2	1	6	26
70	3	4	3	1	11	2	3	5	2	12	5	5	4	2	16	39
71	3	3	5	5	16	5	2	3	5	15	3	2	2	5	12	43
72	5	5	5	4	19	1	4	2	1	8	4	2	2	4	12	39
73	1	1	2	1	5	3	3	2	1	9	3	5	1	5	14	28
74	3	2	4	3	12	3	2	4	3	12	2	4	3	3	12	36
75	1	2	3	2	8	4	2	1	2	9	3	4	2	1	10	27
76	5	2	1	4	12	4	1	3	1	9	3	3	4	2	12	33
77	1	3	5	5	14	5	1	3	1	10	4	4	5	2	15	39
78	5	4	5	4	18	5	3	4	4	16	5	3	5	5	18	52
79	1	4	1	3	9	4	3	5	1	13	4	1	3	2	10	32
80	4	5	2	1	12	1	5	5	3	14	4	4	4	4	16	42
81	5	4	3	3	15	4	3	4	5	16	3	2	4	5	14	45

82	4	4	4	1	<b>13</b>	3	5	2	5	<b>15</b>	3	3	2	3	<b>11</b>	39
83	3	2	4	2	<b>11</b>	5	1	2	1	<b>9</b>	5	5	2	1	<b>13</b>	33
84	1	3	2	3	<b>9</b>	2	2	3	1	<b>8</b>	2	3	3	2	<b>10</b>	27
85	5	3	1	4	<b>13</b>	4	1	4	4	<b>13</b>	2	5	2	2	<b>11</b>	37
86	1	5	1	5	<b>12</b>	3	2	1	5	<b>11</b>	4	5	3	3	<b>15</b>	38
87	5	5	3	4	<b>17</b>	5	3	4	5	<b>17</b>	4	3	5	4	<b>16</b>	50
88	2	2	5	1	<b>10</b>	3	5	2	3	<b>13</b>	5	2	3	2	<b>12</b>	35
89	2	4	2	4	<b>12</b>	3	1	3	2	<b>9</b>	2	2	5	4	<b>13</b>	34
90	1	2	5	1	<b>9</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	1	5	4	1	<b>11</b>	27
91	3	5	1	2	<b>11</b>	1	2	4	4	<b>11</b>	1	3	1	2	<b>7</b>	29
92	3	1	2	5	<b>11</b>	4	2	2	5	<b>13</b>	4	2	5	4	<b>15</b>	39
93	2	3	5	3	<b>13</b>	2	5	5	4	<b>16</b>	3	5	4	5	<b>17</b>	46
94	3	3	1	5	<b>12</b>	2	5	4	2	<b>13</b>	3	4	3	3	<b>13</b>	38
95	3	2	3	3	<b>11</b>	3	3	4	3	<b>13</b>	3	1	4	4	<b>12</b>	36
96	4	5	1	3	<b>13</b>	5	5	3	4	<b>17</b>	3	2	5	5	<b>15</b>	45
97	5	1	5	4	<b>15</b>	1	5	1	5	<b>12</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	34
98	1	4	2	4	<b>11</b>	3	1	4	2	<b>10</b>	5	1	1	2	<b>9</b>	30



## **ARTICULO CIENTIFICO**

Clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016.

**Br. Maria Escalante Barranco**

**macebaazulotmail.com**

La investigación que tiene como título "Clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016", partió del problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016?, la investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016

La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal con una muestra de 98 enfermeras, a los cuales se les aplicó como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach para las dos variables, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman.

### **Abstract**

La investigación titulada "El clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras de hospitalización en la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016", partió del problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras de hospitalización de SANNA San Borja clínica. Lima, 2016 ?, La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales

de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja. Lima, 2016

La investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal con una muestra de 98 enfermeras, a la cual se aplicó como instrumento un cuestionario de escala tipo Likert para las dos variables, el contenido fue validado por juicio de expertos y su fiabilidad se determinó utilizando el estadístico de Cronbach Alpha para las dos variables, se utilizó el mismo análisis de prueba no paramétrico y se realizó el análisis con la prueba Spearman Rho.

Los resultados concluyen que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, con un coeficiente de correlación de .785, interpretado como una correlación positiva con  $P = 0.00$  ( $p < 0,01$ ).

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores

## **I – Introducción**

Si partimos de la premisa de que el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones inteligentes a nivel mundial demandan compatibilizar los intereses propios con los de sus recursos humanos, comprenderemos que resulta importante para cualquier organización atender, como punto de partida, las necesidades y expectativas de su personal; esta última podría ser crear un clima laboral adecuado que le permita desenvolverse en su máxima dimensión.

En el campo de administración los recursos humanos juegan un papel importante dentro de una organización. El trato con el personal y la motivación de su medio ambiente donde labora será un factor determinante en su desenvolvimiento, es algo que no podemos negar.

El clima organizacional es el medio ambiente conformado por todo el personal y por la infraestructura, recursos materiales, cualidades, propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo. Está relacionado con la percepción del medio donde se desenvuelve, los comportamientos de las personas, manera de trabajar y relacionarse, su interacción con la organización, los equipos que se utilizan y con la propia actividad de cada uno e inclusive con la motivación.

No es novedad escuchar que el rompimiento de relaciones humanas en las

empresas están en aumento, van desde pequeños conflictos que en la mayor parte pueden ser por rasgos de personalidad, gustos, valores y preferencias personales, esto hace que se formen grupos que de alguna manera comparten estos rasgos comunes; entonces tenemos como resultado un clima laboral que se deteriora conforme pasa el tiempo. A esto se suma la falta de reconocimiento por parte de la institución, sobre todo de quién la dirige.

El clima organizacional está determinado por las percepciones que el trabajador tiene sobre los atributos de la organización, es decir cuál es la “opinión” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. El deterioro del clima laboral lleva al personal a perder entusiasmo por su trabajo, lo cual, se refleja no solamente en ausentismo sino también en la lentitud, el desgano, indiferencia y en consecuencia bajo desempeño de su función y productividad. Así, el personal se retira psicológicamente de sus labores; predominando la actitud de cumplir exactamente con lo mínimo requerido.

### **Antecedentes internacionales.**

Uria (2011) en su tesis sobre *clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andellas Cía.LTDA de la ciudad de Ambato*, en la que se trabajó con una muestra de 40 personas. La investigación explicativa, correlacional, que partió con la intención de analizar los aspectos relacionados a las variables en la cual concluyo que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la empresa, asimismo el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en parte por el liderazgo autocrático lo que impide que el aportar nuevas ideas, los trabajadores se sienten desmotivados por que los directivos no reconocen su labor, la comunicación que existe no permite fortalecer lazos entre directivos y trabajadores, no se fomenta el trabajo en equipo.

En Venezuela Segredo (2010), realizo su investigación sobre *clima organizacional en la gestión del coordinador docente de Estado en la misión médica cubana República Bolivariana de Venezuela 2009*, en la cual se trabajó con la totalidad de coordinadores docentes de los estados, en la cual se llegó a concluir que los resultados más bajos están en la dimensión motivación por lo cual el clima se

califica en riesgo entorno a la responsabilidad, reconocimiento a la aportación y adecuación de las condiciones de trabajo, mientras que en las dimensiones liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación tienen más altos valores.

### **Antecedentes nacionales**

Donayre (2014), realizó su investigación sobre *relación entre el Clima organizacional y las condiciones de trabajo de los Inspectores del trabajo de la 16*

*Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima – 2014*, con la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo, bajo el diseño no experimental correlacional, en la que se trabajó con 207 inspectores, tomándose una muestra de 135 inspectores obteniéndose como resultado que existe una relación significativa entre las variables, existe también una relación significativa moderada entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de empleo, mientras que la relación es más fuerte con la dimensión condiciones ambientales, condiciones de seguridad y prevención.

Matos y Conde (2013) en su tesis sobre *clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad distrital de El Agustino, Lima – 2013*, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en sus dimensiones, para ello la investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica de diseño no experimental trabajó con una muestra de 103 empleados a los cuales se les encuestó; los autores llegaron a concluir que existe una relación directa y significativa entre las variables afirmándose que el personal está involucrado por lo cual existe un buen clima organizacional.

Valqui (2013) realizó una investigación sobre *clima organizacional y desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*, la investigación de tipo sustantiva descriptiva correlacional, en la que se trabajó con una población de 170 trabajadores; los resultados evidenciaron que existe correlación significativa entre las variables. Asimismo, se determinó positiva media y autorrealización, supervisión comunicación y positiva baja con el involucramiento.

La investigación realizada por Guevara (2014), sobre *Gestión Administrativa y Clima Organizacional según el personal de la Instituciones educativas de la RED 14 del Distrito de Comas UGEL 04* con el fin de determinar la relación existente entre las variables, para lo cual se trabajó con una población de 182 docentes. La investigación llegó a concluir que la gestión administrativa se relaciona significativa con la variable clima organizacional, además de encontrarse una relación directa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales, la cultura corporativa, la identidad institucional.

Gutierrez y Ñahui (2014) en su investigación sobre *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Victoria - Lima 2014*, de diseño no experimental correlacional, en la que se trabajó con una muestra conformada por 306 trabajadores; los resultados evidenciaron que el 52.3% presenta una regular percepción del clima organizacional, un 23.9% manifiesta percibir un buen clima organizacional y un 23.9 % una mala percepción del clima organizacional, así también se afirmó que existe una correlación positiva alta entre las variables, en cuanto al desempeño laboral, un 26.5% manifiesta percibir un mal desempeño laboral y un 23.5% un buen desempeño laboral.

León (2010) en su investigación sobre *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios Telefónicos*, se trabajó con una muestra de 200 trabajadores de la Empresa Telefónica del Perú, de diseño no experimental, correlacional llegó a concluir que existe una relación directa entre las variables en estudio, también se afirmó que existe una relación directa con las dimensiones área de sentido de pertenencia, de retribución, de distribución de recursos con la variable satisfacción del cliente.

### **Dimensiones del clima organizacional**

La teoría de los profesores Litwin y Stinger (1968, citado por Sánchez, 2012) menciona que existen nueve dimensiones en las que están:

**Dimensión estructura:** en la cual se hace referencia a las percepciones sobre las reglas, procedimientos, trámites que se van a ir presentando en el desarrollo del trabajo, aquí se menciona a como se van coordinando las áreas de trabajo en la organización, por ello es necesario que como organización se cuente con un organigrama.

**Dimensión responsabilidad:** la cual hace referencia a los sentimientos, toma de decisiones que realizan los trabajadores entorno a las acciones que están realizando sin que sientan una presión por parte de sus jefes sino que solamente es de tipo general.

**Dimensión recompensa:** Se refiere a los sentimientos que presentan los trabajadores de la recompensa que le brinda la empresa por el trabajo realizado la cual sirve como motivación extrínseca al trabajador por la labor realizada. Esta recompensa muchas veces va asociada a recibir un salario justo y apropiado acorde con la actividad que desarrolla, pero también es importante el reconocimiento adicional.

**Dimensión desafíos:** Esta referida al sentimiento que presentan los integrantes de la organización sobre los desafíos, retos que tenemos en el trabajo; en la medida en que la empresa promueva el logro de los objetivos propuestos.

**Dimensión relaciones:** Está referida a la percepción por parte de los miembros de la empresa de sentirse en un ambiente agradable de trabajo donde se den las buenas relaciones entre los trabajadores, así como también entre los trabajadores y subordinados.

**Dimensión cooperación:** Está relacionado con el apoyo, el espíritu de ayuda de parte de los que dirigen la empresa así como también por parte de los miembros que laboran en la empresa, que muchas veces sirve como motivación para trabajar en equipo hacia el logro de los objetivos.

**Dimensión estándares:** Es la percepción de los que laboran en la organización sobre las normas existentes, teniendo en cuenta el capital intelectual con el que cuenta y aprovechar las consecuencias que se dan al tener un clima laboral excelente

**Dimensión conflictos:** Son las discrepancias que se puedan suscitar entre pares o con los superiores las cuales deben enfrentarse para superarlas, para ello los trabajadores deben ser tolerantes ante la diversidad de opiniones.

Esta dimensión genera polémica ya que muchas veces se cree que esto generará un rompimiento del clima organizacional, lo cual podría suceder si no se pretende solucionarlos

**Dimensión identidad:** Son las actitudes de pertenencia que experimentan los trabajadores hacia la institución, lo cual es importante ya que permite compartir

los mismos objetivos de la empresa, al identificarse con la institución los individuos asumen un compromiso con la organización que va más allá del aspecto forma involucrándose emocionalmente.

### **Tipos de clima organizacional**

Según la propuesta de Likert (citado por Núñez, 2015) los tipos de Clima Organizacional son:

**Clima Autoritario:** en la cual se encuentra dos formas, la primera es el autoritario explotador en la que los trabajadores no tienen confianza con los que dirigen la institución ya que la relación entre ambos es casi nula, además de que las decisiones son tomadas únicamente por los jefes

### **Justificación metodología.**

La investigación utilizará los métodos y técnicas necesarias y eficientes para que tengan un grado de rigor científico, busca la relación entre ambas variables y se han elaborado instrumentos para la recolección de datos los cuales serán sometidos a validez y confiabilidad.

### **Metodología.**

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo utiliza los datos recogidos de los instrumentos de medición para luego realizar la contrastación de las hipótesis, tomar decisiones y obtener las conclusiones para luego generalizar los resultados a la muestra de estudio.

### **Tipos de estudio.**

Según su finalidad la investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional Sierra (2008) sostuvo que es básica, ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2008, p. 32).

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.80) afirman que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” .El autor también señala que y los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”

## Resultados

Se observa que el 19,4% considera que el clima organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, lima2016, el 62,2% lo consideran regular y el 18,4% lo considera excelente. Se observa que el 39,8% considera que la dimensión de la variable el Clima Organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, lima 2016, el 44,9 % lo considera regular y el 19,4% lo considera excelente.

El 27,6% considera que la dimensión recompensa de la variable el Clima Organizacional es deficiente según los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima , 2016,el 49% lo considera regular y el23,5 lo considera excelente

## Discusión:

Después de procesar y analizar los resultados se llegó a evidenciar que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .785, enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, los resultados que encontró Valqui (2013) en su investigación sobre clima organizacional y desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013,permitio que el autor concluya al igual que la presente investigación que existe una correlación entre ambas variables; también la investigación que realizo Gutierrez y Ñahui (2014) concluyo que existe una correlación positiva alta entre ambas variables

En cuanto al objetivo específico primero se encontró que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .623, al respecto la investigación que realizo Yusibay (2013) en la cual el autor llego a afirmar que el factor liderazgo afecta el clima organizacional de la institución, también la investigación de Donayre (2014), en la cual el autor afirmo que existe también una relación significativa moderada entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de empleo, si el personal percibe un buen liderazgo por parte de las personas que lideran la institución y además tiene las condiciones necesarias



para realizar su trabajo esto servirá para que este satisfecho y su productividad mejore. También se pudo comprobar que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .653, al respecto la investigación realizada por Segredo (2010), en la aula el autor llegó a concluir que los resultados más bajos están en la dimensión motivación por lo cual el clima se califica en riesgo entorno a la responsabilidad, reconocimiento a la aportación y realización Matos y Conde (2013) sobre el clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad distrital en la cual llegó a concluir que existe una relación directa y significativa entre las variables afirmándose que el personal está involucrado por lo cual existe un buen clima organizacional.

Finalmente se evidenció que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .678, al respecto Uria (2011) en su investigación que realizó llegó a concluir que asimismo el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en parte por el liderazgo autocrático lo que impide que el aportar nuevas ideas, los trabajadores se sienten desmotivados por que los directivos no reconocen su labor, la comunicación que existe no permite fortalecer lazos entre directivos y trabajadores, no se fomenta el trabajo en equipo.

### **Conclusión:**

**Primera:** Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .785, que indica una correlación positiva y significativa al nivel de 0,000 (bilateral)

**Segunda:** Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .623, que indica una correlación

positiva al nivel de 0,000 (bilateral)

**Tercera:** Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficacia de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .653, que indica una correlación positiva

**Cuarta:** Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja, Lima, 2016, teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de .678, que indica una correlación positiva