



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los  
trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016”**

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

**AUTOR**

**Br. Aixa Ylse Monteza Izquierdo**

**ASESOR**

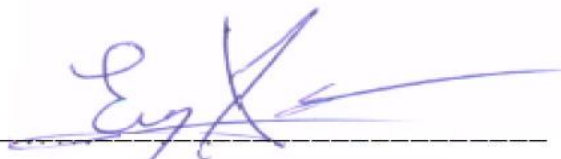
**Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión de los servicios de salud**

**TARAPOTO - PERÚ**

**2017**



---

MBA. Enrique López Rengifo  
Presidente



---

Mg. Keller Sánchez Dávila  
Secretario



---

Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas  
Vocal

### **Dedicatoria**

Este trabajo de tesis de posgrado está dedicado con mucho cariño a mis padres y amigos, quienes con su apoyo, aliento y perseverancia me han apoyado en todo momento, haciendo que sea posible la ejecución y termino de esta maestría, la misma que contribuye a la mejora de mi condición académico profesional.

**Para mis padres y amigos.**

Aixa Ylse

## **Agradecimiento**

Me es grato, expresar mi más sincero agradecimiento:

A la Universidad César Vallejo, que a través de la Escuela de Posgrado me permitió seguir creciendo académicamente.

Al Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas, quien con su labor como docente ha permitido que se lleve a cabo la elaboración, desarrollo y culminación de esta tesis de maestría.

A sí mismo a todo el personal del Hospital Rural de Picota, por el apoyo incondicional que me brindaron en todo momento.

Para ellos.  
Muchas gracias por todo.  
Aixa Ylse

## Declaratoria de autenticidad

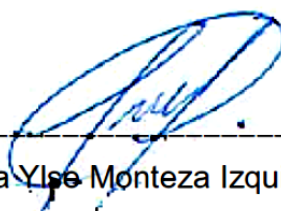
Yo, Aixa Ylse Monteza Izquierdo, estudiante del Programa de Gestión de los Servicios de Salud, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45138994, con la tesis titulada: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 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 auto plagiada; 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.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios e plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 07 de junio del 2017.



---

Br. Aixa Ylse Monteza Izquierdo

DNI N° 45138994

## **Presentación**

Señores miembros del jurado,

Presento ante ustedes la Tesis titulada: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del Hospital Rural de Picota, 2016, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática .....	14
1.2. Trabajos previos .....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	19
1.4. Formulación del problema .....	24
1.5. Justificación del estudio .....	25
1.6. Hipótesis .....	26
1.7. Objetivos .....	26
II. MÉTODO.....	27
2.1. Diseño de investigación .....	27
2.2. Variables, Operacionalización .....	27
2.3. Población, muestra y muestreo .....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	29
2.5. Método de análisis de datos .....	30
2.6. Aspectos éticos .....	31

III. RESULTADOS .....	32
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES .....	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS .....	47

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

Anexo N° 03: Validación de instrumentos

Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Anexo N° 05: Autorización de la Institución



## Índice de tablas

Tabla N° 01:	Operacionalización de las variables.	29
Tabla N° 02:	Frecuencia de resultados de la dimensión de Autorrealización.	33
Tabla N° 03:	Frecuencia de resultados de la dimensión de Involucramiento Laboral.	34
Tabla N° 04:	Frecuencia de resultados de la dimensión de Supervisión.	35
Tabla N° 05:	Frecuencia de resultados de la dimensión de Comunicación.	36
Tabla N° 06:	Frecuencia de resultados de la dimensión de Condiciones Laborales.	37
Tabla N° 07:	Frecuencia de resultados de Clima organizacional.	38
Tabla N° 08:	Frecuencia de resultados de Desempeño Laboral.	39
Tabla N° 09:	Prueba de correlación Clima Organizacional – Desempeño Laboral.	40

## Índice de gráficos

Gráfico N° 01: Autorrealización.	33
Gráfico N° 02: Involucramiento Laboral.	34
Gráfico N° 03: Supervisión.	35
Gráfico N° 04: Comunicación.	36
Gráfico N° 05: Condiciones Laborales.	37
Gráfico N° 06: Clima Organizacional.	38
Gráfico N° 07: Desempeño Laboral	39

## RESUMEN

En la presente investigación titulada: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016, se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

Se desarrolló una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional, siendo el instrumento aplicado para ambas variables una encuesta a 63 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera, entre nombrado, cas, contrato 276 y serums.

Donde se obtuvo como resultado principal que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular con un 65% mientras el desempeño laboral también se encuentra en un nivel regular con un 57%. Al mismo tiempo se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables, esto se realizó mediante un análisis estadístico el Rho de Spearman muestra un valor positivo y de 0,807 lo cual evidencia que existe una la relación positiva muy fuerte, pues el coeficiente de correlación es de 0.807 y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

*Palabras clave: Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

## **ABSTRACT**

In the present research entitled: Organizational climate and its relation with the work performance of the workers of the Rural Hospital of Picota, 2016, the objective was to determine the relationship between the organizational climate and the level of work performance of workers at the Rural Hospital de Picota, 2016.

A non - experimental investigation was developed, with a correlational descriptive study design, the instrument being applied for both variables a survey of 63 workers, distributed as follows, among names, casts, contract 276 and serums.

Where the main result was that the organizational climate is at a regular level with 65% while work performance is also at a regular level with 57%. At the same time it was concluded that there is a direct and significant relationship between the variables, this was done by means of a statistical analysis the Spearman Rho shows a positive value and 0.807 which shows that there is a very strong positive relation, since the coefficient of Correlation is 0.807 and therefore the alternative hypothesis is accepted.

*Keywords: Organizational Climate and Labor Performance*

## **I. INTRODUCCIÓN**

Si bien son cierto las empresas de hoy en día uno de los factores más importantes que saben valorar es el recurso humano, ya que se considera como una pieza necesaria para obtener el éxito de estas, debido a que un trabajador se siente motivado realizará bien su trabajo y tengan un buen desempeño.

Muchas veces los individuos dan de sí mismo mucho más de lo que son capaces, con el propósito de dar la talla en el trabajo, para conseguir un buen desempeño laboral, pero por lo general el estrés termina afectando negativamente la salud ocasionando inconvenientes y problemas como el abatimiento o depresión, contar con sensaciones de confusión, pérdida del apetito, enfermedades gástricas, irritabilidad, problema para dormir, cansancio y dolores en los músculos, entre otros. Esto nos menciona Camacho y Melgarejo (2012) que es importante la necesidad de determinar qué agentes estresores están presentes en el entorno laboral que permitan detectarlos a tiempo para poder tomar las medidas correctivas necesarias y así minimizar los efectos sobre la salud y en el desempeño laboral.

El Hospital Rural de Picota, en la actualidad se encuentra mejorando sus servicios y a la vez también perfeccionando a cada uno de sus colaboradores brindándoles capacitaciones ya que forman parte primordial de la institución, donde se maneja de manera deficiente el clima organizacional, porque no se sienten identificados, motivados y sobre todo no reciben recompensas y es por ello que no trabajan bien y hace que su desempeño baje.

Es muy importante que el talento humano se integre a la institución, que demuestre mantener buenas relaciones con cada una de las personas que trabaja a su alrededor, pero no solamente el problema radica en las personas sino también en las instituciones dando las herramientas adecuadas para que puedan dar un buen desempeño y sobre todo llevar un clima laboral favorable.

Es por ello que se vuelve importante estudiar los comportamientos de desempeño laboral y clima del Hospital Rural de Picota.

## **1.1. Realidad problemática**

Hoy en día en el Perú, el ambiente laboral está teniendo mucha relevancia en las organizaciones públicas, producto de que los trabajadores no se sienten cómodos con sus jefes debido a que ellos son muy autoritarios y ejercen un tipo de liderazgo autoritario, en este sentido los trabajadores no se sienten identificados con la institución y muchas veces eso repercute en su desempeño.

Es muy importante que la institución fomente el compañerismo con los jefes y demás personal, para que así se dé un buen clima laboral, sin embargo, existen otros factores que hace que el clima laboral y el desempeño disminuya entre ellos son la mala relación entre compañeros, la falta de motivación, el bajo salario, escasa herramientas y sobre todo la mala infraestructura que presentan las instituciones.

Las organizaciones deben fomentar un ambiente agradable es necesario que los objetivos que encamina la empresa también estén alineados con los objetivos personales, ya que ellos forman parte importante y cabeza de las organizaciones, evitando así que el desempeño laboral disminuya y que los trabajadores se sientan conforme con la institución donde trabaja.

Para que una empresa cuente con éxito, debe desarrollar dentro de ella un adecuado ambiente para laborar y que a la vez sea agradable para los individuos. El nivel de satisfacción dentro del trabajo aporta en la adquisición y permanencia de talentos, en la sostenibilidad de un ambiente laboral saludable, en la motivación hacia los colaboradores y en el alcance de objetivos. Para eso, se hace partícipe que la satisfacción laboral no es generalmente un comportamiento, sino que se basa en la actitud de los colaboradores en relación a sus puestos dentro de la empresa. A la vez, las actitudes están vinculados con el post-comportamiento y con la expectativa, las personalidades, el aprendizaje y con la motivación, teniendo gran impacto en las decisiones que toman los trabajadores. Así que la eficiencia dentro de una empresa se puede

alcanzar siempre y cuando se haya insertado en los colaboradores actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo (Chiavenato, 2009).

El Hospital Rural de Picota, existen también problemas en cuanto a las relaciones interpersonales entre cada uno de los empleados, ya que también existen problemas internos debido a la falta de una buena infraestructura y sobre todo la conducta entre compañeros que puede ser muchas veces negativa e interfieren en el desempeño.

En esta institución no existe un área específicamente que vele por el bienestar de los trabajadores o que fomente trabajo en equipo, es decir un área de Gestión del Talento Humano, es aquí donde radica principalmente el problema que al no existir dicha área y sobre todo al trato que reciben cada uno de los empleados puesto a ello no reciben un sistema de incentivos y recompensas por su buen desempeño, ellos se sienten que están siendo utilizados, se sienten desganados, sin ánimos de realizar ningún trabajo ya que no se sienten retribuidos.

Existen algunos trabajadores de la institución que reclaman por mayor capacitación e inducción para que puedan cumplir con su trabajo, además ellos tienen el sentimiento de que no pueden realizar una línea de carrera (crecimiento laboral dentro de la empresa) para poder subir de puesto y sus remuneraciones.

Con respecto al desempeño, no están con objetivos determinados y periodos establecidos, pero existe un bajo nivel de desempeño debido a los factores ya mencionados anteriormente, para eso se ejecuta este estudio con la finalidad de determinar el vínculo entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota.

La relevancia de este estudio se basa principalmente en hacer uso de una herramienta técnica como, por ejemplo, la Escala de Clima Laboral (CL – SPC), desarrollado por Ps. Sonia Palma Carrillo, la cual nos ayudará a medir el clima laboral en el Hospital Rural de Picota.

## 1.2. Trabajos previos

### Internacional

Araujo y Leal (2007) en su tesis "*Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*", en donde el objetivo es determinar la relación que existe entre ambas variables, él estudió se desarrolló con la participación de 156 colaboradores, utilizando un tipo de investigación de tipo cuantitativo – descriptivo de tipo correlacional, concluyendo de que se presenta una relación de manera directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, es decir mientras más alta sea la parte emocional como se sientan los trabajadores mejor será su nivel de desempeño.

El autor Seijas (2011) en su estudio de investigación titulado: "*Sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la fundación regional El niño simón. Cumaná – Sucre.2011*". Este estudio cuenta con el objetivo de realizar una evaluación del desempeño del recurso humano, se realizó en base a 67 colaboradores, el tipo de investigación fue descriptivo simple y se llegó a la conclusión que una propuesta de un sistema para evaluar el desempeño laboral permitirá corregir y mejorar el nivel.

García (2012), "Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato". Esta investigación tuvo la finalidad de hacer un diagnóstico del clima organizacional de la universidad en cuestión, el tipo de investigación es descriptiva simple, y se realizó en base a 27 personas utilizando una encuesta con escala Likert, llegando así a las conclusiones de que se presenten más desarrollos y participaciones de acciones que generen crecimiento profesional en los individuos, se encontró que los sujetos muestran comodidad con el modo en que se presentan las relaciones personales, ya que dentro de la relación se involucran la confianza, la amistad, el profesionalismo alegre con sus compañeros y finalmente opinan que el vínculo con sus superior es agradable.



Uribe (2011), "El clima organizacional en una institución pública de educación superior". Esta investigación se planteó como objetivo principal evaluar el clima de la institución, por otro lado el tipo de estudio es descriptiva y fue aplicada a 111 trabajadores, mediante una encuesta de escala Likert, y permitió llegar a la conclusión que en cuanto a la evaluación que se realizó el ambiente laboral de la institución se encuentra en un grado regular ya que no existe ningún tipo de incentivo que pueda motivar a los trabajadores a que puedan desempeñarse correctamente, debido a que uno de los factores que ocasione que el clima no sea el favorable es la falta de comunicación.

Campos, (2010), "Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los Centro de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres". Esta investigación presentó el objetivo general de señalar la relación que se presenta entre ambas variables, el estudio es de tipo descriptiva correlacional y se realizó en base a 67 trabajadores, finalmente concluyendo de acuerdo a una prueba de correlación de Pearson de que presenta una conexión directa y significativa entre las variables, clima institucional y desempeño académico, esto quiere decir que mientras mejor sea el clima que se fomente en la institución mejor será el desempeño,

### **Nacionales**

Mino (2014) en su tesis "*correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*". Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Es muy importante señalar que la investigación se hizo en base a 81 colaboradores, su finalidad fue establecer la correlación del ambiente y el desempeño, el tipo de investigación de la tesis es descriptiva correlacional, sacando una conclusión de que se cuenta con una relación directa pero baja debido a que los trabajadores no se sienten comprometidos con la empresa, en ella no existe organización, ni coordinación y tampoco los colaboradores

se comprometen con sus obligaciones, debido a ello se produce un ambiente laboral nada favorable.

Sánchez (2013) en su tesis "*Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I*". Esta investigación tuvo la finalidad de medir el desempeño en el trabajo de los maestros, es un tipo de investigación descriptiva, se realizó a 245 docentes de la mencionada universidad. Por otro lado se llegó a la conclusión de que los docentes en las horas de trabajo los docentes muestran buenas relaciones durante la práctica metodológica y ello conlleva a que tengan un buen desempeño laboral.

Arroyo (2013), "*Clima laboral en el área de atención al cliente de Emapa Cañete*". Esta investigación se planteó el objetivo de evaluar el ambiente laboral de la sección de atención al cliente, donde se realizó la investigación en base a 40 colaboradores de la mencionada área, el tipología del estudio es descriptivo y para recolectar los datos se aplicó una encuesta en base a una escala Likert, llegando así a la conclusión de que el clima laboral no es favorable debido a la mala atención al cliente que dan los trabajadores de la institución, del mismo modo esto es debido a que la organización está determinada debido a los consecutivos cambios de gerentes o por la falta de evaluación en el momento de contratar nuevo personal, lo que origine que no se sientan identificados con la empresa.

Pérez (2012). "*Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 de Pachacutec, ventanilla*". Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú. La tesis se planteó como objetivo establecer el vínculo entre las dos variables, teniendo como tipología del estudio descriptivo correlacional y se realizó en base a 83 docentes, concluyendo así que existe una relación directa media, ya que los docentes perciben de modo regular el clima institucional debido a un

criterio muy importante que es la falta de comunicación entre docente y alumno.

### **Locales**

Díaz y Gaviria (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II – 2 Tarapoto. Abril – Julio 2013*. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. El trabajo de investigación se realizó en base a 60 enfermeros y el tipo de estudio es descriptiva correlacional, trazándose como propósito general determinar el vínculo entre ambas variables, llegando a las conclusiones que existen factores psicológicos que afecten al desempeño profesional de modo que disminuya ya que el trabajador se debe sentir en un ambiente agradable donde no le cause estrés alguno y pueda desempeñar bien sus funciones.

Ríos (2016). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la superintendencia de administración tributaria – SAT Tarapoto en el año 2016*. Universidad Alas Peruanas. Se fijó como objetivo general establecer la conexión que se presente entre el estrés y el desempeño, el estudio se hizo en base a 64 trabajadores, el tipo de investigación es descriptivo correlacional, concluyendo de que se presenta una relación directa y significativa con las dos variables donde se demuestra que mientras menor sea el nivel de estrés laboral mejor será el desempeño, en cuanto a nivel de desempeño se encuentran en un nivel regular.

## **1.3. Teorías relacionadas al tema**

### **Clima organizacional.**

Según Hall (1996) la variable clima organizacional se conceptualiza como un grupo de propiedades del ambiente en el trabajo, vividas de manera directa o indirecta por los colaboradores, la cual se supone que aquellas propiedades son el motor que influencia en la conducta del trabajador.

### **Importancia de clima organizacional**

De acuerdo a la teoría de Hall (1996). El ambiente laboral tiene mucha relevancia ya que muestra los valores, las actitudes y las creencias de las personas, que en par presenta relevancia para el administrador pues le permite hacer un análisis y diagnóstico acerca del clima laboral de su empresa, debido a tres simples motivos; primero para que este pueda realizar una administración eficaz en lo que le sea posible, segundo para realizar una evaluación acerca de las fuentes de conflicto y finalmente las fuentes de estrés o de insatisfacción que intervengan en comportamientos negativos frente a la empresa.

### **Características del clima organizacional**

El ambiente laboral según la teoría de Hall, 1996 se caracteriza por:

- El ambiente o clima se refiere al contexto que se tiene en el interior del trabajo de la empresa.
- El clima de una empresa cuenta con una respectiva permanencia.
- El ambiente laboral produce una fuerte influencia reflejados en los comportamientos de los colaboradores de una organización.

Si se presenta ausentismo y demasiadas rotaciones claramente indican que existe un mal clima laboral.

### **Formas del clima organizacional**

Según Chiavenato, 2007 manifiesta que existen cuatro tipologías de sistema organizacionales, las cuales son:

#### **Sistema I: Autoritario:**

Se personaliza debido a que la dirección no cuenta con la confianza hacia sus colaboradores, el ambiente que se va formando es de miedo, el vínculo entre los superiores de la jerarquía con los subordinados es casi no existente y las decisiones solo son tomadas por los gerentes. (Chiavenato, 2007).

### **Sistema II: Paternalista**

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. (Chiavenato, 2007).

### **Sistema III: Consultivo**

En este tipo de sistema la confianza entre los superiores y los trabajadores si es existente, ya que los subordinados cuentan con el permiso de tomar decisiones claras, con la finalidad de alcanzar la satisfacción de necesidades tal sea el caso de la estima, se podría decir que hay relación entre ambas partes y que existe la delegación. (Chiavenato, 2007).

### **Sistema IV: Participativo:**

En la participación grupal, se presenta la confianza de la gerencia hacia los colaboradores, es ahí que para tomar decisiones todos los miembros se participan y puedan estar plenamente integrados, el tipo de comunicación que se realiza es de manera vertical-horizontal - ascendente - descendente. (Chiavenato, 2007).

### **Dimensiones del clima organizacional**

Para evaluar el clima laboral en el Hospital Rural de Picota, se tomará en cuenta el estudio que realizó Palma, (2004) donde plantea las siguientes dimensiones:

#### **Autorrealización**

Estimación del colaborador en relación a las probabilidades de que el trabajo beneficie en el crecimiento y desarrollo ya sea de manera personal como profesional, posiblemente de acuerdo a las labores y las expectativas.

### **Involucramiento laboral**

Afinidad con los valores que presenta la empresa y a la vez comprometerse para ponerlos en práctica así producir el desarrollo de compañía.

### **Supervisión**

Importancia que realizar actividades por parte de los superiores en donde estos por medio de la verificación (supervisión), observaran si los colaboradores están realizando adecuadamente las funciones asignadas, y a la vez brindarles apoyo y orientarlos en actividades que sean partícipes de su desempeño diario.

### **Comunicación**

Apreciación del nivel de expresividad, rapidez, precisión, congruencia y exactitud al momento de la transmisión y recepción de la información del funcionamiento dentro de la organización como la atención al cliente o consumidores.

### **Condiciones laborales**

Apreciación en donde la empresa facilita a los colaboradores los recursos necesarios tales como, materiales, recursos económicos y psicosociales para que estos puedan cumplir adecuadamente con las actividades y labores que se les asignaron.

### **Desempeño laboral**

Rodríguez (2009), menciona que el desempeño laboral se relaciona con la misión, visión, objetivos y estrategias, que tienen que estar alineados con los objetivos personales.

Solanas (2010), manifiesta que esta variable hace referencia a la conducta que se pueda observar con el comportamiento real de los trabajadores, a través de una orientación cognitiva, operacional y relacional que desarrollan en el transcurso de ofrecer un bien tangible o intangible, que a su vez interviene significativamente en los componentes climático y financiero de las organizaciones. (p. 67).

## **Evaluación de desempeño laboral**

Mendoza (2009), manifiesta que esta variable es un conjunto de actividades de trabajo que un operario (trabajador) realiza para el desarrollo de sus obligaciones, en donde el eje influyente es la disciplina, y el ánimo, las cuales permiten entablar una buena calidad laboral en el lugar del trabajo.

- Calidad de trabajo: Este aspecto determina un grado de evaluación que es empleado en la presentación a través de la actitud muestra un nivel de evaluación que se aplica en la exposición mediante su actitud y rendimiento. (Mendoza, 2009, p. 33).
- Colaboración: Es el proceso en general en donde se ven implicados diversos individuos de forma conjunta ya sea para alcanzar metas complicadas de ejecutar individualmente o como para apoyar en el alcance de metas que otros no puedan conseguir por sí mismo. (Mendoza, 2009, p.39).
- Disciplina: Esto define que es el desempeño de un prototipo de normas planteadas, donde las reglas en general manifestaran la obediencia del estas, es aquí donde la conducta laboral, interviene en el cumplimiento del código de conducta y ética. (Mendoza, 2009, p.47).

Esfuerzo personal: Inicia de la principal persona que, con anhelos propios, indagara firmemente la capacidad y la calidad del desempeño de sus situaciones, por eso estos colaboradores investigan su perfeccionamiento profesional, al mismo tiempo exponen el valioso interés en las varias preparaciones que podría inventar una institución pública (Mendoza, 2009, p.52).

- Trabajo en equipo - Sociabilidad: Este aspecto suele ser de gran calidad, debido a que los colaboradores necesitan de sus compañeros de labores para realizar actividades en común y por eso la empresa, debe tener en cuenta que el empleado cuente con vínculos recíprocos con los demás colaboradores de la organización,

respetando sus formas de pensar y contando con una sensible pre disposición para trabajar en grupo. (Mendoza, 2009, p. 75).

- Conocimiento del trabajo - Iniciativa y creatividad: Este aspecto en particular se basa en que el trabajador tenga los conocimientos para resolver las adversidades que suceden bajos sus responsabilidades, por ello estos valores deben contribuir de un sentido común, en los en los acontecimientos de ideas y de muestras firmes de ánimos de aprendizaje para mejorar el desempeño de sus actividades (Mendoza, 2009, p. 78).
- Asistencia y puntualidad: Es un comportamiento del ser humano tomada en cuenta en varias sociedades como la virtud de organizarse de manera cronológica para cumplir una tarea necesitada o satisfacer una responsabilidad antes o en un lapso de tiempo anteriormente comprometido o realizado a otro individuo (Mendoza, 2009, p. 81).
- Presentación personal: Esta dimensión nos es útil para nuevas oportunidades. Algunas féminas muestran impresión por su manera de vestir. Pero, al realizar una conversación con ellas o para comprobar sus habilidades en las labores, no cumplen con las expectativas. Así que, es necesario meditar acerca de lo que significa a imagen personal de una manera en general, sin dejar del lado ser autentica. (Mendoza, 2009, p. 96).
- Responsabilidad: Esta dimensión suele ser un valor importante en el ser humano, debido a que se puede visualizar de qué forma desarrolla sus obligaciones planteadas en el transcurso adecuado. (Mendoza, 2009, p. 107).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016?

##### **Problemas específicos**

- ¿Cómo es el nivel de clima organizacional de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016?



- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores Hospital Rural de Picota, 2016?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Conveniencia**

La investigación cuenta con conveniencia porque determinará el tipo de clima organizacional de los trabajadores de la entidad en cuestión, además de determinar el nivel de desempeño laboral y conocer la relación entre ambos y cómo afecta uno al otro.

### **Relevancia social**

La relevancia social de esta investigación es que la población contará con servidores públicos que brindan un buen servicio, gracias a la existencia de un buen clima laboral dentro la institución.

### **Implicancias prácticas**

Los resultados de la tesis contribuirán a que los servidores de sector público cuenten con la capacidad de identificar las amenazas que influirían el adecuado desempeño de las labores, también de cómo evitarlos y en diversos casos de como eliminarlos.

### **Valor teórico**

Los resultados del presente estudio pueden ser generalizados a otras instituciones públicas del medio ya que el nivel social y cultural es similares. Así mismo los resultados apoyarán las teorías de ambiente laboral y su impacto en el desempeño laboral, presentado por diversos autores.

Debido al cumplimiento de estos factores, considero de mucha importancia ejecutar el presente proyecto de tesis ya que anteriormente no se realizado una investigación de este tipo dentro de la entidad en cuestión. Además de ser fuente de información para futuras investigaciones que quieran contribuir con el desarrollo de esta institución.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

**H<sub>i</sub>:** Existe relación directa y significativa entre el nivel de clima organizacional y nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

### **Hipótesis Específicas**

**H<sub>1</sub>:** El nivel de clima organizacional según sus dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016 es adecuada.

**H<sub>2</sub>:** El nivel de desempeño los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016 es regular.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

### **Objetivos específicos**

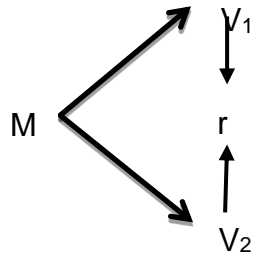
- Evaluar el nivel de clima organizacional en su dimensión de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Descriptiva correlacional

El esquema empleado es:



**Dónde:**

**M:** Trabajadores de Hospital Rural de Picota

**V<sub>1</sub>: variable 1 :** Clima organizacional

**V<sub>2</sub>: variable 2 :** Desempeño Laboral.

**r :** Relación de las variables de estudio

### 2.2. Variables, Operacionalización

#### Variables

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

## Operacionalización de variables

**Tabla N° 01: Operacionalización de la variable**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Clima Organizacional</b>	El ambiente laboral se conceptualiza como una serie de características del clima del trabajo, vividas de manera directa o indirecta por los colaboradores que supuestamente que son una fuerza influyente en el comportamiento del colaborador. (Hall, 1996).	La variable será medida en base a un cuestionario de preguntas elaborado por Sonia Palma Carrillo, que es la Escala CL-SPC.	Autorrealización	Se presentan oportunidades de crecer en la empresa	Inadecuada Regular Adecuada
				Las labores que se desarrollan dan la facilidad de aprender y desarrollarse	
			Involucramiento laboral	Los colaboradores se encuentran identificados con la empresa.	
				Cada trabajador se siente como pieza importante para el éxito de la empresa.	
			Supervisión	El supervisor brinda ayuda a los colaboradores para que puedan eliminar las adversidades que se presentan	
				La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar	
			Comunicación	Se cuenta con la facilidad a la información necesaria para cumplir con las labores	
				La empresa fomenta y promueve la comunicación dentro de ella.	
Condiciones laborales	La remuneración es atractiva en comparación con otras empresas.				
	Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo				
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral es la conducta que se observa del comportamiento real de los trabajadores. (Mendoza 2009).	La variable será medida en base a una encuesta a cada uno de los colaboradores del hospital Rural de Picota.	Calidad de trabajo	Nivel de evaluación de la actitud.	Bajo Regular Alto
			Colaboración	Proceso que involucra el trabajo	
			Disciplina	Nivel de disciplina	
			Esfuerzo Personal	Nivel de esfuerzo personal	
			Trabajo en equipo - Sociabilidad	Nivel de trabajo en equipo	
			Conocimiento del trabajo - Iniciativa - Creatividad	Nivel de conocimiento	
			Asistencia y puntualidad	Nivel de actitud	
			Presentación Personal	Forma de como se ve presentable	
			Responsabilidad	Nivel de responsabilidad	

Fuente: Teoría relacionada al tema

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

Este punto estuvo conformado por los Colaboradores del Nosocomio Rural de Picota, los cuales comprenden un total de 63 colaboradores.

<b>PERSONAL DEL HOSPITAL RURAL DE PICOTA</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
NOMBRADOS	49
CAS	07
CONTRADOS 276	05
SERUMS	02
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>

#### **Muestra**

Debido a que la población es pequeña en este estudio se contará con toda población como muestra que son un total de 63 colaboradores del Hospital Rural de Picota.

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

#### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó como método de investigación una encuesta, y como instrumento consta de un cuestionario, que permitirá la recolección de la información, suficiente para desarrollo de las dos variables estudiadas, que serán aplicadas a cada uno de los colaboradores del Hospital Rural de Picota

#### **Validación y confiabilidad del instrumento**

La herramienta utilizada en el siguiente estudio fue aprobada por jueces con la suficiencia experiencia en el área de investigación.

La confiabilidad estará por medio de la prueba del Alfa de Cron Bach, empleada a la prueba piloto de 25 individuos de la muestra, donde la variable de clima organizacional presenta un alfa de cronbach de 0.814, los cual demuestra que la herramienta es confiable, mientras que para la variable desempeño laboral el alfa de conbach es de 0.866, esto también demuestra que la herramienta es confiable.

## 2.5. Método de análisis de datos

Los datos adquiridos fueron de acuerdo al empleo de la herramienta de modo manual, haciendo uso del programa Excel, realizando una tabla de matriz de las dos variables.

Para la comparación se empleó el software estadístico SPSS V.21 y de acuerdo a las escalas de medición las dos variables.

Los estadísticos fueron: Tabla de frecuencia para datos agrupados y la prueba de Sperman.

Para evaluar ambas variables se empleó una escala Likert, la cual para el procesamiento de los datos se pasó a desarrollar una escala de la valoración mediante intervalos.

La escala de calificación para las dos variables fue la siguiente:

<b>Escala de calificación</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Para realizar el procesamiento de los datos se empleó la técnica de baremo con una escala valorativa, tal y como se presenta en las respectivas tablas por cada variable:

Variable I: Clima organizacional

<b>Intervalo</b>	<b>Valoración</b>
50 a 116	Inadecuado
117 a 184	Regular
185 a 250	Adecuado

Variable II: Desempeño laboral

<b>Intervalo</b>	<b>Valoración</b>
40 a 92	Bajo
93 a 146	Regular
147 a 200	Alto

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente estudio fue realizado oportunamente con la debida citación, Así mismo, estas están con sus respectivas referencias, como además se encuentran parafraseados algunos conceptos adquiridos por medio de distintos autores, por lo que se informa que no hay presencia de copia o plagio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Clima organizacional de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

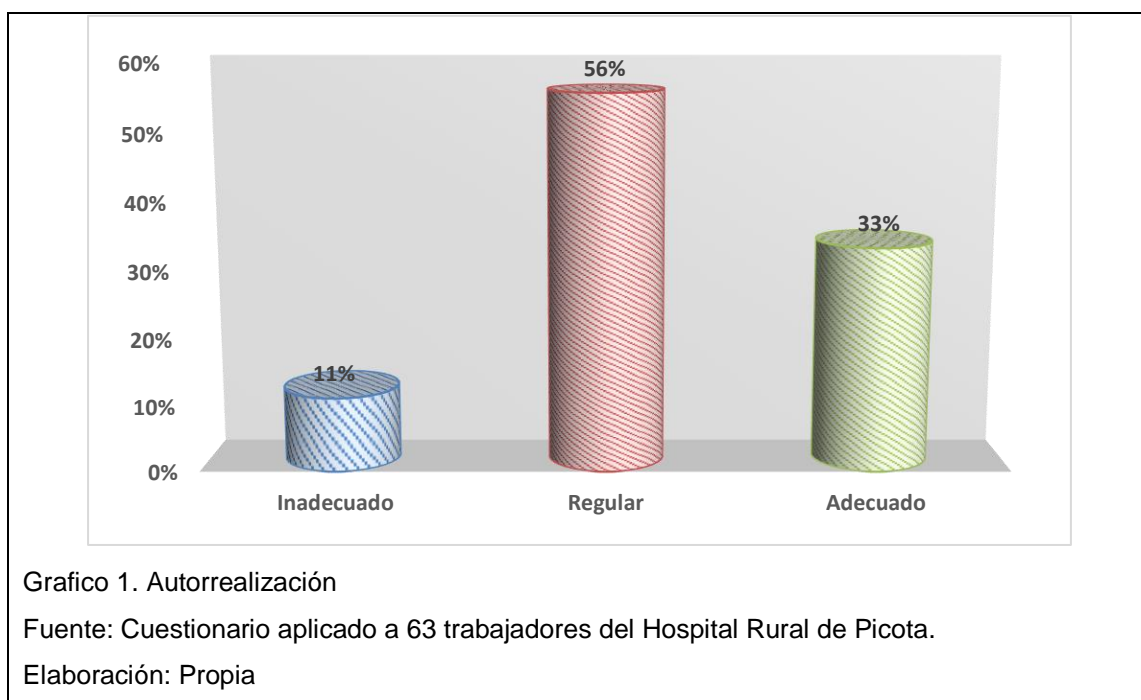
Tabla 2.

Frecuencia de resultados de la dimensión de Autorrealización

	f	%
Inadecuada (49 – 116)	7	11%
Regular (117 – 184)	35	56%
Adecuada (185 - 250)	21	33%
Total	63	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 63 colaboradores del Hospital Rural de Picota.

Elaboración: Propia



#### Interpretación

En el gráfico de autorrealización los trabajadores nos expresaron que están en un grado regular con un 56%, esto es debido a que la institución no presta atención al empleado con relación a las probabilidades de que las labores



beneficien en su desarrollo tanto personal como profesional, contingente a la tarea y con expectativa de futuro.

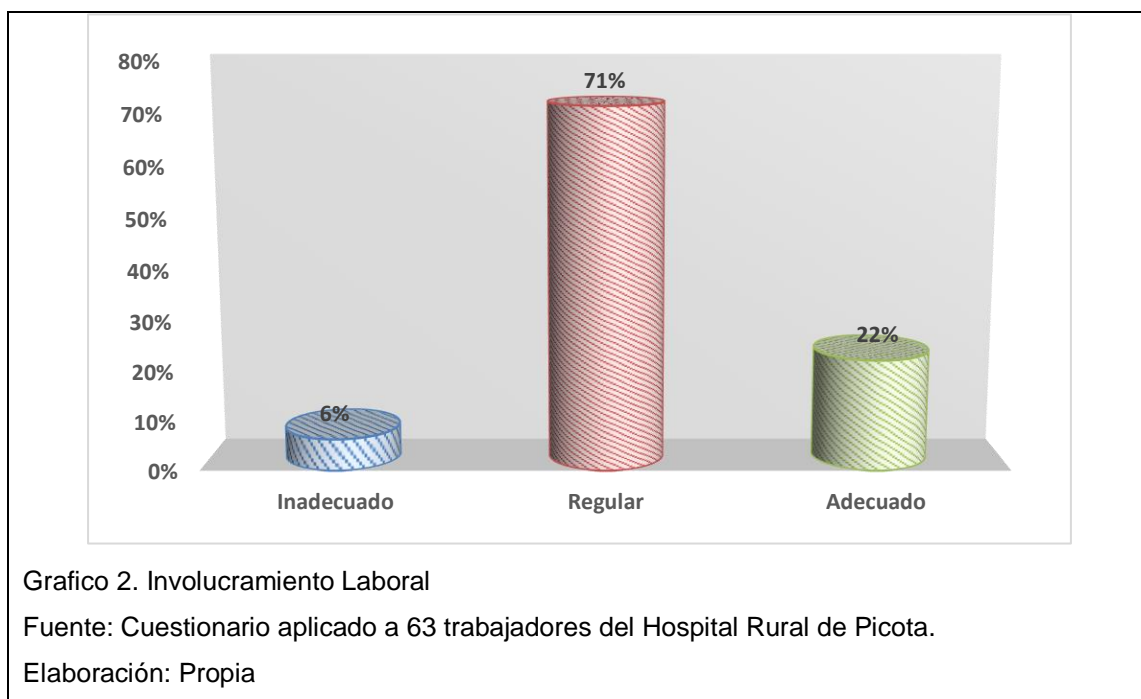
**Tabla 3.**

**Frecuencia de resultados de la dimensión de Involucramiento Laboral**

	f	%
Inadecuada (49 – 116)	4	6%
Regular (117 – 184)	45	71%
Adecuada (184 a 250)	14	22%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a 63 trabajadores del Hospital Rural de Picota.

Elaboración: Propia



**Interpretación**

Cómo se puede observar en la imagen n° 2, en relación al aspecto de involucramiento laboral se encuentra en un grado regular con un 71%, en un nivel adecuado en un 22% y un 6% en un nivel inadecuado y esto es debido que los colaboradores no cuentan con el sentimiento de identificación con los

valores de la empresa y presentan falta compromiso para cumplirlos y ser parte del desarrollo de la compañía.

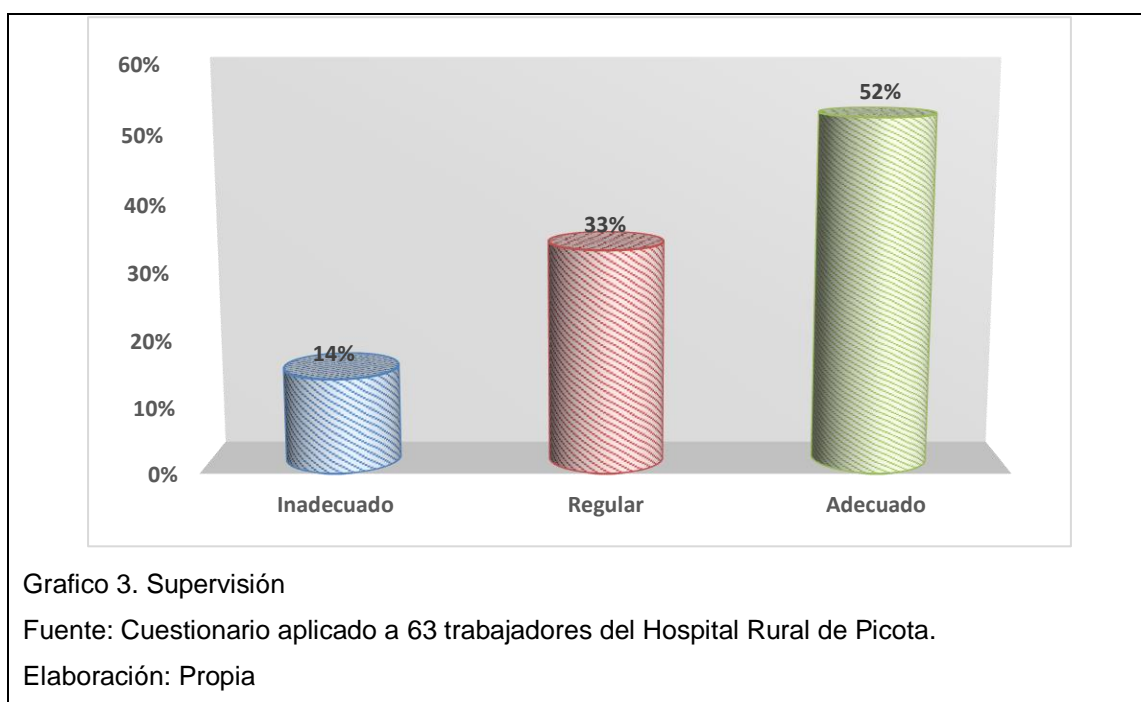
**Tabla 4.**

**Frecuencia de resultados de la dimensión de Supervisión**

	f	%
Inadecuada (49 – 116)	9	14%
Regular (117 – 184)	21	33%
Adecuada (185 – 250)	33	52%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a 63 trabajadores del Hospital Rural de Picota.

Elaboración: Propia



**Interpretación**

En el cuadro estadístico n° 3 del aspecto supervisión, de acuerdo a lo que expresaron los trabajadores, estos están en un nivel adecuado con un 52%, en un grado regular con un 33% y un nivel inadecuado 14%, esto es debido a que la institución realiza inspecciones por partes de los superiores de acerca del funcionamiento de las actividades dentro la organización y a la vez estos

brindan ayuda y orientan a los colaboradores para que estos se desempeñen eficazmente en el día a día.

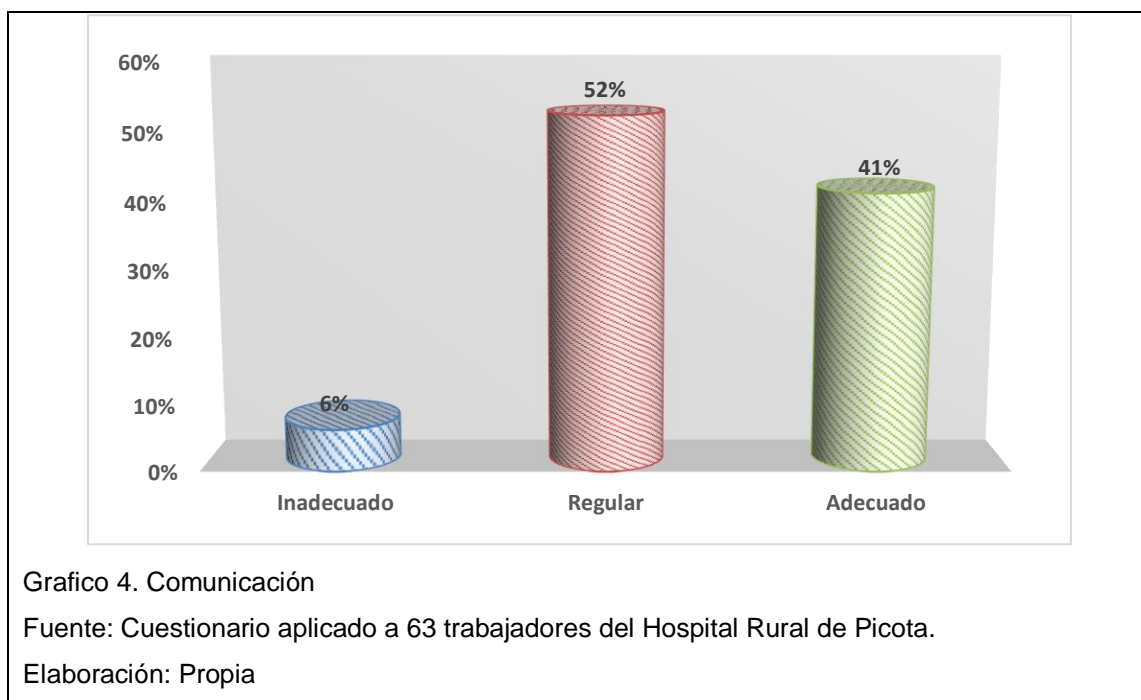
**Tabla 5.**

**Frecuencia de resultados de la dimensión de Comunicación**

	F	%
Inadecuada (49 – 116)	4	6%
Regular (117 – 184)	33	52%
Adecuada (185 – 250)	26	41%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a 63 trabajadores del Hospital Rural de Picota.

Elaboración: Propia



**Interpretación**

De acuerdo al gráfico de la dimensión de comunicación los trabajadores nos expresaron que están en un grado regular con 52%, mientras que en un nivel adecuado en un 41%, esto es debido a que la institución establece la expectativa del nivel de expresividad, rapidez, lucidez, coherencia y precisión de la información referente y relacionado al funcionamiento dentro de la organización tales como con la atención a clientes o consumidores de la misma.

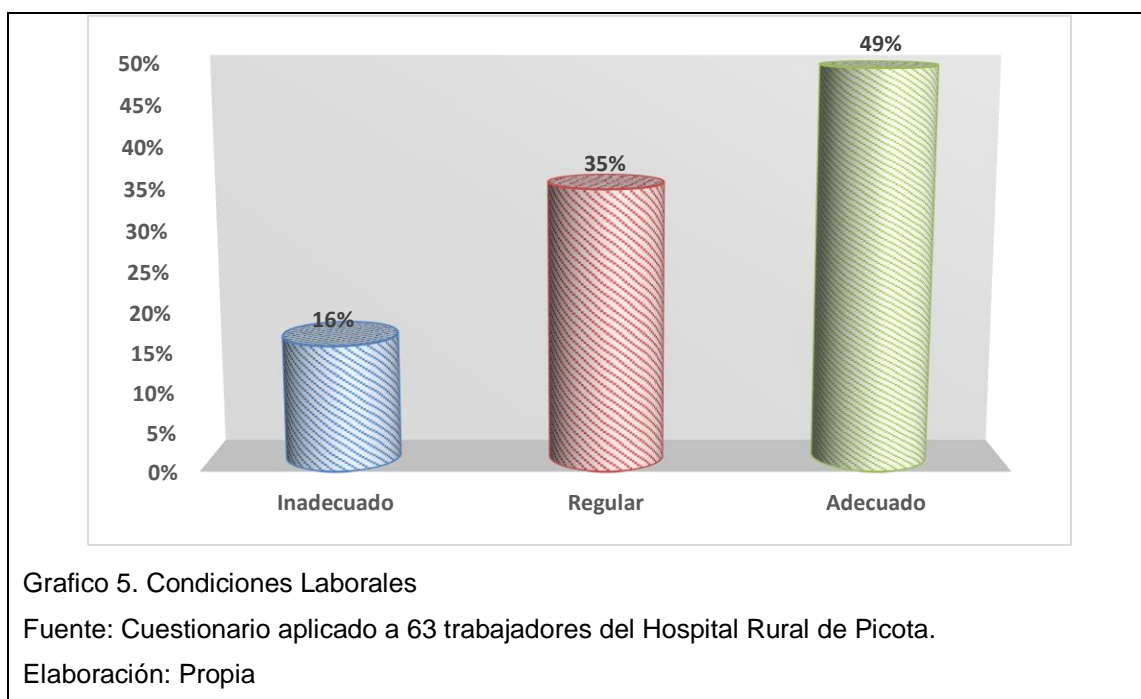
**Tabla 6.**

**Frecuencia de resultados de la dimensión de Condiciones laborales**

	f	%
Inadecuada (49 – 116)	10	16%
Regular (117 – 184)	22	35%
Adecuada (185 – 250)	31	49%
Total	63	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 63 trabajadores del Hospital Rural de Picota.

Elaboración: Propia



**Interpretación**

En relación al aspecto de condiciones laborales, los trabajadores determinaron que se localizan en un grado adecuado con un 49%, mientras que en un nivel regular con un 35% ello debido a que el agradecimiento de que la empresa brinda los componentes materiales, económicos y/o psicosociales que se necesiten para el desarrollo de las actividades asignadas.

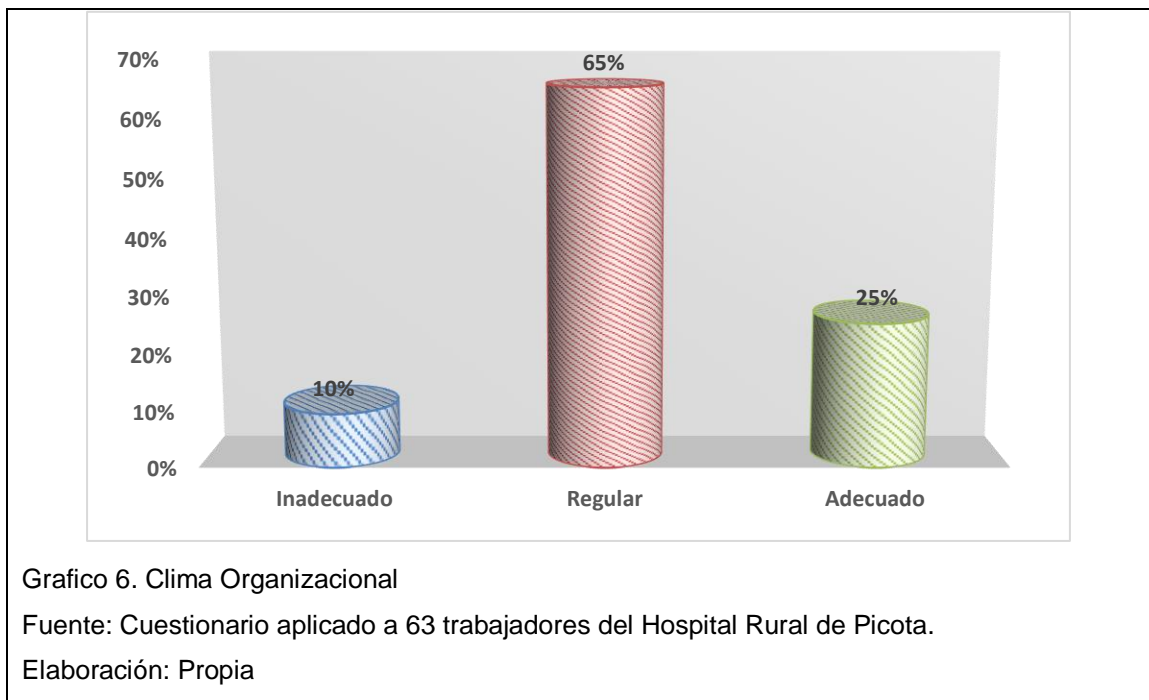
**Tabla 7.**

**Frecuencia de resultados de Clima Organizacional**

	f	%
Inadecuado (49 -116)	6	10%
Regular (117 – 184)	41	65%
Adecuado (185 – 250)	16	25%
Total	63	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 63 colaboradores del Hospital Rural de Picota.

Elaboración: Propia



**Interpretación**

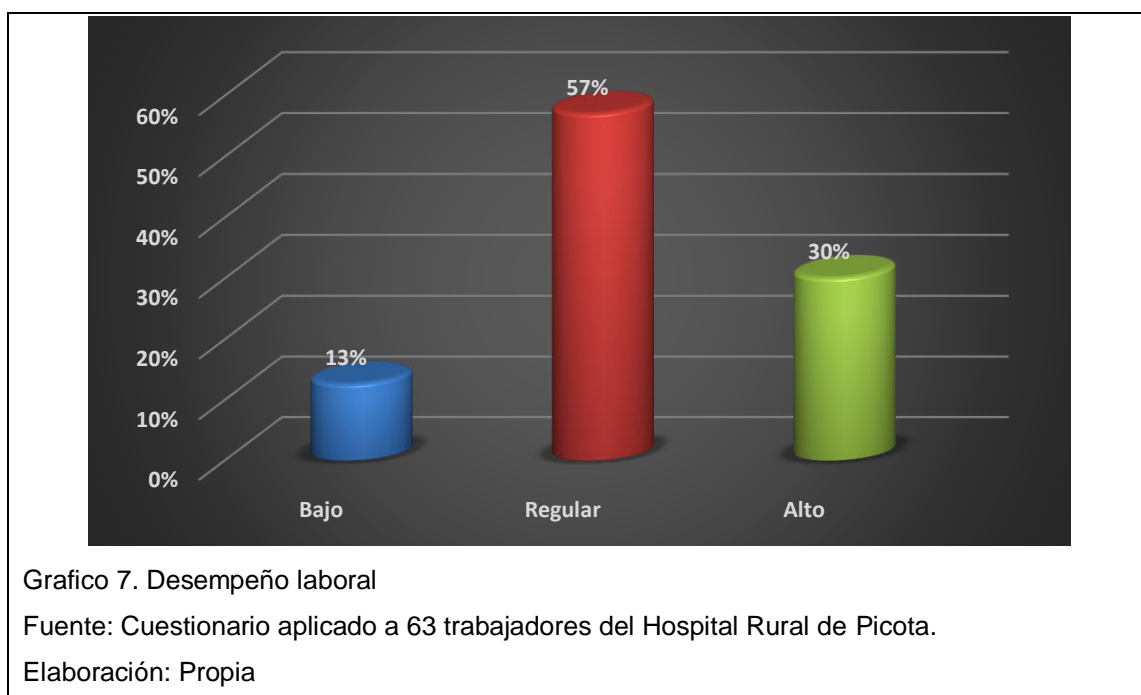
En cuanto al clima laboral, esta es evaluada por el 65% de los trabajadores como regular, debido a que en el interior de la institución en algunos aspectos se ve fortalecido en la autorrealización, involucramiento en el trabajo, la inspección, la comunicación y sobre todo las condiciones labores, estos son los factores que hacen que afecte el clima organizacional que en cierta medida sea vista por los trabajadores que el clima se encuentra en un nivel regular.

### 3.1. Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

**Tabla 8.**

**Frecuencia de resultados de Desempeño Laboral**

	f	%
Bajo (39 – 92)	8	13%
Regular (93 – 146)	36	57%
Alto (147 – 200)	19	30%
Total	63	100%



#### **Interpretación**

Con respecto a este gráfico de desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Rural de Picota, los mismos se encuentran en un nivel regular con un 57%, esto es debido a que en la institución los factores que afectan el mal desempeño, es debido a que no se atiende en cuanto a la calidad de trabajo, colaboración, disciplina, no se valora el esfuerzo personal, trabajo en equipo,

el conocimiento del trabajo, iniciativa y creatividad, responsabilidad y sobre todo los aspectos presentación personal.

### 3.2. Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

**Tabla 09.**

#### **Prueba de correlación Clima organizacional –Desempeño Laboral**

		Responsabilidad Social Universitaria	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Clima Organizacional	1,000	,807**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	63	63
Desempeño Laboral	Clima Organizacional	,807**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	63	63

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a 63 trabajadores del Hospital Rural de Picota.

Elaboración: Propia

$r$  : Coeficiente de correlación = 0,807

$r^2$  : Coeficiente determinante = 0,807<sup>2</sup>

$r^2$  : Coeficiente determinante = 65.12%

#### **Interpretación**

Se manifestó que se presenta un vínculo significativo entre ambas variables, debido a que el valor sig que se obtuvo es de 0.000, a la vez, se muestra una conexión positiva muy fuerte, ya que el coeficiente de correlación es de 0.807; la cual si este, es elevado al cuadrado, resultará que la primera variable influye en un 65.12% en la segunda variable.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Es muy importante conocer el clima organizacional que maneja el Hospital Rural de Picota, ello se evidencia en los resultados obtenidos ya que se encuentra en un nivel regular en un 65%, de acuerdo a la teoría de Palma, 2004, nos menciona que es muy importante evaluar el clima en sus aspectos de realización propia, participación laboral, inspección, comunicación y las condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo García, 2012 menciona que existen otros factores que afectan para el clima no sea favorable como es el aspecto económico ya que la remuneración no cubre completamente necesidades y la paga no es consumado de acuerdo al esfuerzo físico ni a las horas trabajadas. Otro factor es el desarrollo profesional ya que los trabajadores no se sienten involucrados y que no existe colaboración en acciones que involucren desarrollo profesional de los trabajadores. Uribe (2011), menciona que la expectativa normal de los colaboradores en la variable recompensa podría ser consecuente de que la empresa, aparte de la remuneración, se presenta un impulso por puntualidad, además no otorga ningún tipo de recompensa o incentivo por el buen desempeño, por lo que no se toma en cuenta el reconocimiento por las labores bien realizadas, y este puede ser un causante muy relevante si en los colaboradores de la empresa interviene la necesidad o motivación de logros.

A su vez Campos (2010), en su estudio que ha realizado en el centro de educación básica, nos manifiesta se presenta un vínculo entre ambas variables ambiente laboral y el desempeño académico y esto es debido a que la institución se preocupa por cada uno de sus trabajadores en su crecimiento profesional. Mino (2014) en su investigación llegó a la conclusión de que se carencia de compromiso en el trabajo, es uno de los aspectos más bajos y responsable de un resultado de no correlación, la cual manifiesta que dentro de la compañía no se existe coordinación, organización y compromiso por parte de los colaboradores en sus obligaciones, la cual no produce un buen clima laboral.



En cuanto a la variable desempeño en el trabajo, se encuentra en un nivel regular en un 57%, al igual que el clima organizacional, puesto para que exista un buen desempeño laboral es necesario que se maneje un buen clima organizacional, y esto es un factor motivador para que los colaboradores se sientan fidelizados con la empresa y buen dar un buen desempeño, el autor Mendoza (2009), menciona que existen factores que hacen que el personal aumente su desempeño, como es, la calidad de faena, pues este es un aspecto que manifiesta un grado de apreciación que es empleado en la presentación a través del comportamiento y rendimiento.

Al mismo tiempo Araujo y Leal (2007), menciona que el desempeño laboral es un factor clave para que se desarrolle la inteligencia emocional, a su vez Seijas (2011), es muy relevante que el planteamiento para instalar un medio de evaluación de desempeño laboral, siendo parte de las facultades de los trabajadores que implantar este medio es necesario. Mino (2014), hace mención que en la compañía carecen de organización, coordinación y responsabilidad de los colaboradores para con sus deberes u obligaciones, la cual este impacta en un resultado de un mal clima laboral.

Al mismo tiempo en cuanto a los resultados obtenidos del análisis de correlación donde se utilizó el Rho Spearman se manifiesta que hay presencia de una conexión significativa de las variables, debido a que el valor que se obtuvo es 0.000, a la vez, se muestra una conexión positiva muy fuerte, ya que el coeficiente de correlación es de valor 0.807, la cual este al ser elevado al cuadrado, representa que la primera variable influye en un 65.12% en la segunda variable.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** El Rho Spearman indica que se presenta un vínculo directo y significativo de las variables, dado que el grado de correlación es de 0.807; este coeficiente, posteriormente al ser elevado al cuadrado, muestra que la primera variable influencia en un 65.12% en la segunda variable, debido a ello se acepta la hipótesis alterna.
  
- 5.2.** El clima organizacional que presenta el Hospital Rural de Picota se encuentra en un nivel regular con un 65%, en un nivel adecuado en un 25% y un nivel inadecuado con un 10%.
  
- 5.3.** El grado de desempeño en el trabajo que muestran los colaboradores del Hospital Rural de Picota, presenta un nivel regular con un 57%, un nivel alto 30%, y un nivel bajo un 13%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** La directora en coordinación con las Universidades, Institutos o empresas privadas, para que se den charlas en la institución sobre temas de cómo manejar un buen ambiente laboral y métodos para evaluar el desempeño en el trabajo.
  
- 6.2.** La directora: fomentar, la realización propia, participación en el trabajo, comunicación y brindar buenas condiciones laborales para que los trabajadores se identifiquen. Acciones en conjunto con las direcciones de la Red de Salud Picota y con las Autoridades en salud del Gobierno Regional de San Martín (respecto a presupuestos e incentivos/ ascensos).
  
- 6.3.** Es muy importante que la directora evalúe el desempeño laboral de sus trabajadores de acuerdo a los siguientes factores que son: calidad de trabajo, colaboración, disciplina, esfuerzo personal, trabajo en equipo, conocimiento del trabajo, asistencia y puntualidad, presentación personal y sobre todo la responsabilidad.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, M. y Leal, M. (2007). "Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas", (Tesis de maestría). Venezuela. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/534/1288>
- Arroyo, R. (2013), "Clima laboral en el área de atención al cliente de Emapa Cañete", (Tesis de pregrado). Cañete. Perú. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/rosasubauste2013/proyecto-de-tesis-clima-laboral-en-el-area-de-atencion-al-cliente-de-emapa-caete-sa-2013-san-vicente-de-caete>
- Campos, J. (2010), "Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los Centro de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres", (Tesis de pregrado). Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato Idalberto (2009). Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, E. y Gaviria, P. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II – 2 Tarapoto. Abril – Julio 2013. Universidad Nacional de San Martín, (Tesis de pregrado). Tarapoto.
- García, E. (2012), "Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato", (Tesis de maestría). México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- Hall, R. (1996). "Organizaciones, estructuras, procesos y resultados". Ed. Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.

- Mendoza, L. (2009) "Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo".
- Mino, E. (2014). "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque", (Tesis de pregrado). Perú. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/108?locale=de>
- Palma, S. (2004). Escala Clima CL-SPC. Primera Edición. Lima. Perú
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 de Pachacutec, ventanilla. Universidad San Ignacio de Loyola, (Tesis de maestría). Lima. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-institucional-y-desempe%C3%B1o-docente-en-instituciones-educativas-de-la-Red-N%C2%B0-1-Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-institucional-y-desempe%C3%B1o-docente-en-instituciones-educativas-de-la-Red-N%C2%B0-1-Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf)
- Ríos, E. (2016). Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la superintendencia de administración tributaria – SAT Tarapoto en el año 2016. Universidad Alas Peruanas, (Tesis de pregrado). Tarapoto. Perú.
- Rodríguez, F. (2009) "La Evaluación del Desempeño del trabajador. Una mirada desde la consultoría".
- Sánchez, P. (2013). "Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I", (Tesis de maestría). Perú. Recuperado de: <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERIA%20QUIMICA%20Y%20METALURGICA.pdf?sequence=1>
- Seijas, R. (2011). "Sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la fundación regional El niño simón. Cumaná – Sucre.2011", (Tesis de maestría). Cumaná. Recuperado de:

[http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1750/1/TESIS\\_RS.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1750/1/TESIS_RS.pdf)

Solanas, A. (2010). Metodología en psicología: Casos prácticos para un aprendizaje integrado. (1ª Ed). Barcelona. España. Editorial Gráficas S.R.L. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=i\\_fBC1K\\_ZOMC&pg=PA29&dq=estres+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjTj6Gio6XKAhWGRSYKHXPqBt44ChDoAQgeMAE#v=onepage&q=estres%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=i_fBC1K_ZOMC&pg=PA29&dq=estres+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjTj6Gio6XKAhWGRSYKHXPqBt44ChDoAQgeMAE#v=onepage&q=estres%20laboral&f=false)

Uribe, P. (2011), "El clima organizacional en una institución pública de educación superior", (Tesis de pregrado). Venezuela. Recuperado de: [http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/65/2/Huaman\\_Katherin\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2015.pdf](http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/65/2/Huaman_Katherin_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf)

# **ANEXOS**

### Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.	<p>Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.</p> <p>Ho: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.</p>	Clima Organizacional	Autorrealización	Existen oportunidad de progresar en la institución
	<b>Específicos</b>			Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el clima organizacional de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.</li> <li>• Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016</li> </ul>			Involucramiento laboral	Los trabajadores están comprometidos con la organización Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización
				Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar
				Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo La institución fomenta y promueve la comunicación interna
					Condiciones laborales
				Desempeño laboral	Calidad de trabajo
					Colaboración
	Disciplina				
	Esfuerzo Personal				
	Trabajo en equipo - Sociabilidad				
	Conocimiento del trabajo - Iniciativa - Creatividad				
	Asistencia y puntualidad				
Presentación Personal					
Responsabilidad					



**Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos**

**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL RURAL DE PICOTA**

Muy buenas días, en estos momentos estoy realizando una investigación que involucra evaluar el clima organizacional de los trabajadores, por favor califique mediante su percepción, a cada una de las preguntas, el significado de cada casilla infiere de la siguiente manera:

Sexo : Masculino  Femenino  Edad: \_\_\_\_\_

Cargo : \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

<b>Cuestionario para medir el Clima Organizacional</b>						
		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
<b>2</b>	Se siente comprometido con el éxito de la Institución.					
<b>3</b>	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
<b>4</b>	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
<b>5</b>	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
<b>6</b>	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
<b>7</b>	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
<b>8</b>	En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
<b>9</b>	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
<b>10</b>	Los objetivos de trabajo son retadores.					
<b>11</b>	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
<b>12</b>	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Institución.					
<b>13</b>	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
<b>14</b>	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
<b>15</b>	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
<b>16</b>	Se valora los altos niveles de desempeño.					
<b>17</b>	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.					
<b>18</b>	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
<b>19</b>	Existen suficientes canales de comunicación.					
<b>20</b>	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					

<b>47</b>	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>48</b>	Existe un trato justo en la Institución.					
<b>49</b>	Se conocen los avances en otras áreas de la Institución.					
<b>50</b>	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL RURAL DE PICOTA

Muy buenas días, en estos momentos estoy realizando una investigación que involucra evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, por favor califique mediante su percepción, a cada una de las preguntas, el significado de cada casilla infiere de la siguiente manera:

<b>Cuestionario para medir el desempeño laboral</b>								
<b>Nombre:</b>			<b>DNI:</b>					
<b>Cargo:</b>			<b>Fecha:</b>					
<b>Periodo a Evaluar:</b>		<b>Área:</b>		<b>Fecha Ingreso:</b>				
Evalúe cada uno de los criterios relacionados a continuación, escriba la calificación en la casilla correspondiente, según el desempeño de las labores con base en los siguientes parámetros frente a las habilidades, conocimientos y condiciones personales del funcionamiento								
<b>CONCEPTO A EVALUAR</b>				Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
<b>CALIDAD DE TRABAJO:</b>								
Planifica y organiza su trabajo en función del logro de los objetivos de la empresa								
Presenta informes, indicadores y toda la información correspondiente a su área de manera clara y ordenada								
Mejora procesos, procedimientos o métodos en los procesos en los que está involucrado								
Cumple con los plazos establecidos								
<b>COLABORACIÓN:</b>								
Contribuye a crear, innovar, mejorar y apoyar actividades, procesos y proyectos								
Contribuye a un ambiente de trabajo armónico y solidario, fomentando relaciones interpersonales positivas								
Es participativo en las actividades de la compañía.								
<b>DISCIPLINA:</b>								
Se esfuerza por optimizar el tiempo, especialmente cuando trabaja en equipo.								
Es difusor de la ley y otras normas jurídicas de su competencia al interior y exterior de la empresa								
Trabaja con apego a las normas y procedimientos de la empresa y los de válida adopción jurídica								
Reconoce la autoridad del jefe inmediato								
Usa los elementos de seguridad para el desarrollo de las labores propias de su cargo?								
<b>ESFUERZO PERSONAL:</b>								
Mantiene una actitud positiva en su vida laboral y personal propicia cambios e innovaciones								
Se esfuerza por mantener su motivación en alto								
Se involucra en actividades que enriquecen el clima laboral y fomentan el desarrollo integral								
Esta constantemente capacitándose y actualizándose de acuerdo a su especialidad								
<b>TRABAJO EN EQUIPO – SOCIABILIDAD:</b>								
Promueve la participación de todos sus colaboradores y compañeros en las actividades realizadas y mantiene un ambiente de trabajo agradable								
Retroalimenta el equipo y da crítica constructiva buscando crecimiento colectivo e institucional								
Comparte abiertamente información con las personas del equipo.								
Participa con entusiasmo en actividades diferentes a las asignadas								
Le interesan y preocupan las demás personas que forman parte de su entorno								
Mantiene una actitud positiva de servicio al cliente tanto interno como externo								

<b>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO – INICIATIVA – CREATIVIDAD:</b>					
Aplica sus competencias en el área que desempeña y en general las aporta para el desarrollo de la compañía.					
Contribuye a crear, innovar, mejorar y apoyar actividades, procesos y proyectos fomenta la cultura del dialogo para la prevención y solución de conflictos					
Contribuye a un ambiente de trabajo armónico y solidario, fomentando relaciones interpersonales positivas					
Genera una mesa crítica para promover cambios y mejoras en la institución					
<b>ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:</b>					
Llega al lugar de trabajo a la hora establecida					
Ejecuta sus actividades según el horario asignado					
Respeto el horario destinado a las actividades que se organizan dentro de la empresa como reuniones, capacitaciones					
Respeto el horario destinado a los descansos, horas de comidas y refrigerios					
<b>PRESENTACIÓN PERSONAL:</b>					
Su presentación personal es pulcra y acorde a las políticas de la organización					
Porta con respeto y de acuerdo a las normas el uniforme de la compañía					
Mantiene en completo orden y aseo su lugar de trabajo					
<b>RESPONSABILIDAD:</b>					
Conoce la filosofía y política de la compañía y la refleja en sus actitudes diarias.					
Valora los roles y responsabilidades que tiene y se apropia de ellos					
Fortalece su autoestima y el sentido de pertenencia a la institución y evita difamar a la institución, autoridades, compañeros y usuarios					
Evita aceptar presiones para incumplir las normas.					
En ausencia de sus superiores, conserva su ritmo de trabajo					
Es cuidadoso con las herramientas y demás equipos de la empresa utilizados para el desarrollo de sus tareas					
Es consciente de las obligaciones y prevé las consecuencias que se derivan de sus actos					

## Anexo N° 03: Validación de instrumentos

### INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Martha Liz Reátegui Reátegui  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Instrumento motivo de evaluación : Encuesta  
 Autora del instrumento : Br. Aixa Ylse Monteza Izquierdo

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está conceptualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherente al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUB TOTAL					12	35
TOTAL						47

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: el instrumento es confiable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47 (EXCELENTE)

Tarapoto, julio de 2016.

  
 Mg. Martha Liz Reátegui Reátegui  
 Docente UNSM-T

## INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del experto : Dra. Rossana Herminia Hidalgo Pozzi  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Instrumento motivo de evaluación : Encuesta  
 Autora del instrumento : Br. Monteza Izquierdo, Aixa Ylse  
 Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está conceptualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUB TOTAL					12	40
TOTAL		48				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: el instrumento es confiable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48 (Excelente)

Tarapoto, julio de 2016.

  
 Dra. Rossana H. Hidalgo Pozzi  
 Docente Principal UNSM-F

### INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

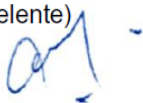
Apellidos y Nombres del experto : Mg. Réniger Sousa Fernández  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Instrumento motivo de evaluación : Encuesta  
 Autora del instrumento : Br. Aixa Ylse Monteza Izquierdo  
 Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y esta conceptualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherente al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
<b>SUBTOTAL</b>						49
<b>TOTAL</b>						<b>49</b>

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: el instrumento es confiable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49 (Excelente)



Tarapoto, julio de 2016.

.....  
 Réniger Sousa Fernández  
 ECONOMISTA M.Sc.  
 Reg. CERSM 001



## Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

### Prueba de confiabilidad del instrumento de clima organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	50

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

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	23.240	15.440	.381	.807
P2	23.480	15.927	.343	.809
P3	23.400	15.083	.579	.793
P4	23.400	15.083	.579	.793
P5	23.440	15.173	.546	.795
P6	23.200	17.250	.020	.829
P7	23.240	17.273	.033	.826
P8	23.160	16.390	.198	.820
P9	23.080	14.910	.532	.795
P10	23.400	15.083	.579	.793
P11	23.440	15.173	.546	.795
P12	23.200	17.250	.020	.829
P13	23.240	17.273	.033	.826
P14	23.160	16.390	.198	.820
P15	23.080	14.910	.532	.795
P16	23.160	16.390	.198	.820
P17	23.080	14.910	.532	.795
P18	23.400	15.083	.579	.793
P19	23.440	15.173	.546	.795
P20	23.200	17.250	.020	.829
P21	23.240	17.273	.033	.826
P22	23.160	16.390	.198	.820
P23	23.080	14.910	.532	.795
P24	23.160	16.390	.198	.820

P25	23.080	14.910	.532	.795
P26	23.400	15.083	.579	.793
P27	23.440	15.173	.546	.795
P28	23.200	17.250	.020	.829
P29	23.240	17.273	.033	.826
P30	23.160	16.390	.198	.820
P31	23.080	14.910	.532	.795
P32	23.400	15.083	.579	.793
P33	23.440	15.173	.546	.795
P34	23.200	17.250	.020	.829
P35	23.240	17.273	.033	.826
P36	23.160	16.390	.198	.820
P37	23.080	14.910	.532	.795
P38	23.400	15.083	.579	.793
P39	23.440	15.173	.546	.795
P40	23.200	17.250	.020	.829
P41	23.240	17.273	.033	.826
P42	23.160	16.390	.198	.820
P43	23.080	14.910	.532	.795
P44	23.080	14.160	.625	.786
P45	23.080	15.077	.591	.792
P46	23.080	14.160	.625	.786
P47	23.080	15.077	.591	.792
P48	23.080	14.077	.644	.784
P49	23.080	14.327	.587	.790
P50	23.040	15.123	.439	.803

## Prueba de confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.866	40

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

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	23.400	15.083	.579	.793
P2	23.440	15.173	.546	.795
P3	23.200	17.250	.020	.829
P4	23.240	17.273	.033	.826
P5	23.160	16.390	.198	.820
P6	23.080	14.910	.532	.795
P7	23.080	14.160	.625	.786
P8	23.080	15.077	.591	.792
P9	23.080	14.077	.644	.784
P10	23.080	14.327	.587	.790
P11	23.440	15.173	.546	.795
P12	23.200	17.250	.020	.829
P13	23.240	17.273	.033	.826
P14	23.160	16.390	.198	.820
P15	23.080	14.910	.532	.795
P16	23.080	14.160	.625	.786
P17	23.200	17.250	.020	.829
P18	23.240	17.273	.033	.826
P19	23.160	16.390	.198	.820
P20	23.080	14.910	.532	.795
P21	23.080	14.160	.625	.786
P22	23.080	15.077	.591	.792
P23	23.080	14.077	.644	.784
P24	23.040	15.123	.439	.803

P25	23.240	15.440	.381	.807
P26	23.240	17.273	.033	.826
P27	23.160	16.390	.198	.820
P28	23.080	14.910	.532	.795
P29	23.080	14.160	.625	.786
P30	23.080	15.077	.591	.792
P31	23.080	14.077	.644	.784
P32	23.240	17.273	.033	.826
P33	23.160	16.390	.198	.820
P34	23.080	14.910	.532	.795
P35	23.080	14.160	.625	.786
P36	23.080	15.077	.591	.792
P37	23.080	14.077	.644	.784
P38	23.040	15.123	.439	.803
P39	23.480	15.927	.343	.809
P40	23.080	15.077	.591	.792

## Anexo N° 05: Autorización de la Institución



HOSPITAL RURAL DE PICOTA

### HOSPITAL RURAL PICOTA

#### DIRECCION GENERAL

Jr.

Picota – San Martín

### AUTORIZACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION

Por medio de la presente se autoriza a la Psicóloga Aixa Ylse Monteza Izquierdo, estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad Cesar Vallejo; a fin de brindar las facilidades para recopilar información para el desarrollo del Proyecto de Investigación Titulado “Clima organizacional y su relación con el Desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Rural de Picota - 2016”; donde se aplicara al personal de salud, asistencial y administrativo que conforma el Hospital Rural de Picota.

Picota, Febrero 2016



MINISTERIO DE SALUD  
CENTRO REGIONAL DE SALUD PICOTA  
*[Handwritten Signature]*  
DIANA PAREDES TELLO  
JEFE RR.HH.