



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de
los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Borja Zegarra, Karl David (orcid.org/0000-0001-6182-1513)

ASESOR:

Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio (orcid.org/0000-0002-3835-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mi familia que siempre estuvo apoyándome en todo momento para lograr mis objetivos y cumplir mis metas.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios, a mi familia, a las personas que estuvieron en todo momento apoyándome y a la universidad cesar vallejo por sus enseñanzas.

Índice de contenidos

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIONES	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	41

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Validación por expertos	18
Tabla 2.	Fiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 3.	Distribución de la variable clima organizacional	20
Tabla 4.	Distribución de las dimensiones del clima organizacional	21
Tabla 5.	Distribución del desempeño laboral	22
Tabla 6.	Distribución de las dimensiones del desempeño laboral	23
Tabla 7.	Prueba de contrastación de la hipótesis general	24
Tabla 8.	Prueba de contrastación para la hipótesis específica 1	25
Tabla 9.	Prueba de contrastación para la hipótesis específica 2	26
Tabla 10.	Prueba de contrastación para la hipótesis específica 3	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles del clima organizacional	20
Figura 2. Niveles de las dimensiones del clima organizacional	21
Figura 3. Niveles del desempeño laboral	22
Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral	23

Resumen

La presente investigación se elaboró para determinar la relación que tiene el “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022”.

La investigación presento un enfoque cuantitativo, aplicada no experimental -transversal, correlacional con una población de 127 trabajadores administrativos del nosocomio del Callao, el muestre no fue probabilístico - intencional. la muestra fue de 87 trabajadores administrativos se realizaron dos instrumentos validados por juicio de expertos utilizando la técnica la encuesta con 12 ítems para cada variable, dando un resultado mediante la prueba de rho de spearman una (Sig.) de 0.000 siendo $>$ a 0,05 rechazando la H_0 y aceptando la H_a , así mismo se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,957 lo cual muestra una correlación positiva alta, en ese sentido se concluye que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del callao, 2022

Palabras clave: clima organizacional, confiabilidad, desempeño laboral cuestionario, estadístico, instrumento.

Abstract

The present investigation was developed to determine the relationship between the "Organizational climate and the work performance of the workers of a public hospital in Callao, 2022".

The research presented a quantitative approach, applied non-experimental - cross-sectional, correlational with a population of 127 administrative workers from the Callao hospital, the sample was not probabilistic - intentional. the sample consisted of 87 administrative workers, two instruments validated by expert judgment were carried out using the survey technique with 12 items for each variable, giving a result using the spearman's rho test one (Sig.) of 0.000 being $> 0,05$ rejecting the H_0 and accepting the H_a , likewise a connection coefficient of 0.957 was obtained, which shows a high positive connection, in that sense it is concluded that the organizational climate is related to the work performance of the workers of a public hospital of the shut up, 2022

Keywords: organizational climate, reliability, job performance questionnaire, statistical, instrument

I. INTRODUCCIÓN

Cuando nos referimos sobre el clima organizacional hablamos del talento humano y en esta oportunidad nos enfocaremos a las áreas administrativas ya que están involucrados con la entidad pública y son observados por la ciudadanía. siempre que se habla de una entidad de servicios, el talento humano se responsabiliza de su labor principal que la selección, capacitaciones y el bienestar de sus colaboradores para que puedan brindar un buen rendimiento en sus funciones.

La entidad pública. hoy en día quieren obtener resultados económicos y ahorro de gastos, pero pocos nos fijamos en el clima laboral de una entidad pública donde existe varios espacios y aspectos fundamentales para los colaboradores obtengan un bienestar individual y colectivo, una exploración del clima organizaciones nos enseña a tener ciertas observaciones como la planificación estrategia las motivaciones y el desempeño, es considerado tener en cuenta fidelizar a los colaborador como el talento de una entidad pública. Hay que tener en cuenta los limitantes y prioridades en los bienes económicos, es importante optimizar el desempeño de los trabajadores, tener un ambiente adecuado de trabajo entre sus integrantes, sin embargo, por lo contrario, del estudio de sus diversos campos se puede indicar que no se cumple el POI Por una variedad de motivos:

- Ausencia de comunicación y coordinación entre los trabajadores
- El trabajador no cree tener metas y prioridades institucionales claras. Debido alas condiciones físicas y materiales, los trabajadores tienen una baja actitud hacia el trabajo.
- Desigualdad salarial
- Control y supervisión deficiente.

Ausencia de liderazgo en la toma decisiones en el momento apropiado, Con respecto al clima laboral, actualmente el sindicato entre uno de sus pedidos requieren una nueva escala salarial favorable, bonos, canasta navideña para los trabajadores, (Fedcut, 2022) pero a su vez podemos ver que no encontramos alguna mejora del clima organizacional en el ámbito motivacional, en la comunicación efectiva y la precaria identificación de los problemas al personal administrativo, como las condiciones laboral donde uno realiza sus funciones. En

los establecimientos no están realizando mediciones para darnos cuenta el nivel en el que se encuentra sus fortalezas, y sobre todo las debilidades que pueden ocasionar inconvenientes constantes, en los últimos años personal humano es de suma importancia en una entidad, y la necesidad de crear un lugar óptimo para que los trabajadores se dediquen a sus funciones. Se cuidará lo suficiente. Según Ruíz et al (2017) El ambiente o atmósfera en el que un trabajador realiza su trabajo se denomina clima laboral, clima organizacional. Es fundamental señalar que existen varias definiciones de ambiente de trabajo, una de las cuales es de (Chiavenato. 2011): indica que ambiente donde uno se desempeña es la facultad o característica del clima organizacional que los participantes de la entidad experimentan o perciben e influyen en su comportamiento.” Además, el clima laboral en el ámbito administrativo es muy importante, humano y social. (Servir 2014a). en el nosocomio no se realiza evaluación y/o medición de las funciones al trabajador que podamos comprobar su rendimiento, logro de metas particulares y grupales; Slocum y Helieregel (2004) indica que la evaluación del desempeño sirve para optimizar la eficiencia de la entidad. A nivel de gobierno, Ante lo señalado se formuló el problema general del estudio:

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022? Asimismo, se formularon los problemas específicos: Primero ¿Cómo el nivel de eficiencia se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022? Segundo ¿Cómo el grado de motivación se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022? Tercero ¿Cómo el grado de satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022?

Es aquí las razones y motivos del estudio, respecto a la justificación de la investigación conducente al aporte teórico, práctico y metodológico.

(i) A nivel teórico: aprender del clima organizacional sobre las diversas alternativas para lograr identificar el desempeño laboral de un nosocomio a su vez brindará un cimientto teórico y proveerá la compilación de aportes de diversos autores quienes abordaron concepciones teóricas, epistemológicas y normativas, esencial para la contribución y generación de conocimiento, esto permitirá llenar algunos vacíos existentes y/o profundizar en esta temática. El desenlace de este

estudio puede ser incorporado y sistematizado al campo científico, tomando en cuenta que se está mostrando la interacción que existe constantemente entre ambas variables, las aspiraciones el estudio, es ayudar de manera directa a estas instituciones, debido a que serán ubicados los componentes que inciden de manera no positiva en el desempeño laboral. En este sentido se tienen que implementar ciertas acciones con armonía y mecanismos de retroalimentación eficientes, aquella debe estar inmersas en las políticas de personal.

(ii) A nivel práctico: este aporte proporcionará un informe del desempeño laboral en el nosocomio ya que se examinará el compromiso del trabajador con el nosocomio. Ya que la finalidad es trascendental debido a que se enfoca en conocer los múltiples componentes que influyen de forma negativa o positiva y esto permitirá un mejor clima organizacional a su vez contribuye al desarrollo humano y económico a nivel de país y de sociedad, y que las autoridades competentes del nosocomio evalúen los componentes para realizar las acciones y procedimientos necesarios para su mejora.

(iii) A nivel metodológico: Los procedimientos, métodos, técnicas y herramientas aplicadas en la investigación ostenta confiabilidad y validez, para ser utilizado en próximas investigaciones. Lo importante de asociar ambas variables, sirve fortalecer muchas organizaciones, diseñando así el desarrollo óptimo y práctico en cada puesto en función de su perfil y competencias pudiendo elaborar el éxito de una entidad, establecido por la forma de organización para trabajar con eficacia y eficiencia. Por lo tanto, un clima organizacional inadecuado conducirá a la dificultad en el logro de las metas establecidas, esto dará como resultado un rendimiento deficiente. En este sentido hay una debilidad de comprensión. es fundamental para mejorar el clima organizacional un plan de acción para esclarecer las situaciones y esto ayuda a mejorar su adaptación y así desempeñarse bien en las funciones del personal del hospital, recordemos que es un plan de acción es un resumen de las tareas que se deben realizar para lograr una meta, por lo tanto definiendo la dirección a través de un espacio, discutiendo el que, el cómo, y el cuándo, con quien actuar y quien es el responsable, cual es el plan de acción y, finalmente, el método o público al que va dirigido su contribución a la ciencia y comunidad es útil ya que puede ser considerado como un trabajo preliminar para futuras investigaciones. Se plantea el objetivo general sobre la relación entre el

clima organizacional y el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022 y los objetivos específicos, primero: Determinar la relación existente entre el nivel de eficiencia se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.

- segundo: Determinar la relación existente entre el grado de motivación se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.

Tercero: Determinar la relación existente entre el grado de satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022. Se estableció la hipótesis general: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022. Hipótesis específica: Primero: El nivel de eficiencia se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022. Segundo: El grado de motivación se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022. Tercero: El grado de satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Ruíz, (2021) realizó un estudio a los trabajadores de un nosocomio de salud (Lambayeque) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, el estudio no experimental, transversal, correlacional y descriptivo, con una muestra de 79 servidores del nosocomio, se obtuvieron de ambas variables mediante el instrumento de la encuesta, y de acuerdo a la información afirmándose la relación entre ambas variables, el clima organizacional muestra un nivel aceptable de 69,6% dice ser favorable; el 5.1% es muy favorable y un 25.3% es nivel medio, y en la dimensión “metas” del desempeño laboral. Podemos visualizar que de acuerdo a los datos existe un nivel alto de 44%, un 28% es insuficiente y un 10% es mejorable, y en la evaluación de metas grupales se encontró un 97% positivo por lo que se define que en el nosocomio Heysen Inchaustegui de Lambayeque se da cumplimiento al plan operativo institucional.

(Gutiérrez, 2017) hizo una investigación en el nosocomio de Chimbote en relación al clima organizacional y el desempeño laboral administrativo, 75 empleados es la población y 62 fueron encuestados (muestreo), utilizaron un cuestionario de 50 preguntas, fue un estudio no experimental, transversal, el

método utilizado fue el Alfa de Cronbach, y el resultado fue de 0.98 respecto al Clima Organizacional y 0.92 en el desempeño laboral, lo cual existe relación significativa entre ambas variables.

(Obregón, 2019) realizó un estudio en el nosocomio de Huaral, en relación al clima organizacional y el desempeño laboral se censo al total de la población utilizando un cuestionario para 46 trabajadores administrativos del nosocomio. San Juan Bautista, se aplicó el estadístico de Spearman $r_s = 0,514$, con un p. valor = $0,00 < 0,05$, para que se aplique la hipótesis dando como resultado una relación positiva, se determinó que entre las variables estudiadas si existe relación.

(INCHE et al, 2018) hicieron un estudio a los trabajadores del nosocomio de Chancay, en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, realizaron un muestreo probabilístico, se recopiló información a 229 trabajadores del nosocomio aleatoriamente utilizando la técnica la encuesta, entre el personal administrativo y personal asistencial, auxiliares, profesiones y técnicos, de acuerdo al estudio nos dio como resultado que si existe relación entre las variables estudiadas.

(Ramos, 2020) realizó un estudio en base a los resultados obtenidos una (Sig.) de 0,923, mayor a (0.05) aceptando la H_0 y rechazando la H_a indicado que entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el nosocomio (Huancavelica), no existe relación, donde el coeficiente de relación fue de 0,013 siendo muy baja; demostrándose también que ambas variables se comportan de forma independiente

(Arévalo et al, 2021) realizaron un estudio en el nosocomio en San Martín (banda de Shilcayo) y de acuerdo a los resultados obtenido tiene una (Sig.) p. valor de 0,000 menos a (0,05) afirmando la relación entre el ambiente organizacional se relaciona con el desempeño laboral, donde el coeficiente de relación fue de 0,460 siendo moderada ya que el lugar donde realizan las labores no existe una buena comunicación entre las áreas administrativas que forman parte de una red de sistemas en el cual las atenciones son muy paupérrimas ya que los equipos para laborar presentaban problemas de conectividad y generaba no solo un bajo desempeño si no también se reflejaba a la ciudadanía ya que ellos son los que iban a realizar trámites administrativos y se encontraban con ausencia de personal.

(Puitiza et. al, 2020) realizaron el estudio en una micro red de salud (Bagua

grande) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, revelando que ambas variables son regulares con 46.7% y 71.7%, y por ello nos dio un resultado que entre ambas variables si existe relación. Esto se debe a la escasez de recursos en el nosocomio al encontrarse alejado de la ciudad, no cuenta con personal capacitado ni preparado para atender administrativamente (Brito et. al. 2020) realizaron un artículo sobre el clima organizacional y las variables toma de decisiones, control y motivación. El objetivo fue identificar como las variables influyen dentro de la organización en base al desempeño de los trabajadores. Se aplicó una encuesta y se demuestra que existe fuerte relación entre las variables investigadas. El artículo concluye que la integración de las variables control, liderazgo y seguimiento, es fundamental para un buen clima, influenciando en la variable desempeño laboral y el éxito de los objetivos en las organizaciones.

(Pino, 2021) realizo un estudio en un nosocomio de ecuador (tunguragua) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología presento un enfoque cuantitativo, se encuestó a 30 trabajadores con escala de tipo Likert, de tipo empírica con método de estudio, descriptivo, analítico y correlacional. El resultado obtenido demostró que el 17% de los trabajadores declararon que algunas veces existe comunicación interpersonal efectiva en el trabajo, un 10% a veces, el 43% indica que el ambiente laboral puede desempeñarse correctamente casi siempre y un 7% algunas veces. El cumplimiento de las funciones de acuerdo a las políticas del nosocomio, el 43% indico que se cumple casi siempre y un 7% algunas veces. Dando como resultado que entre ambas variables existe relación.

(Medina, 2017) hizo un estudio en el nosocomio de ecuador (Santo Domingo de Guzmán) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio es de tipo descriptivo y la correlación de Pearson. Con una población de 50 maestros(as), el estudio de correlación demuestra que existe una relación muy baja del clima organizacional y el desempeño laboral. En una de sus dimensiones del clima organizacional existe una brecha critica lo cual se relaciona en el desempeño y se debe prestar atención a la dimensión de recompensas para optimizar la percepción del clima organizacional.

(Santamaría, 2020) realizo un estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral a fin de determinar una relación entre ambas; el estudio fue

cuantitativo y cualitativo, el cuestionario fue conformado por 32 preguntas con la escala Likert a toda la población. Obtuvieron resultados que demuestran la relación del ambiente laboral y desempeño laboral.

(Arteaga, 2020) en su investigación realizada en un nosocomio de Trujillo (Hospital Regional), en relación al clima organizacional y el desempeño laboral. El muestreo es de 26 enfermeras que desempeñaron los criterios de inclusión, aplicando la escala para medir el nivel de clima organizacional. fue de tipo descriptivo, de corte transversal. Demostrando un resultado que el grado de clima organizacional de las enfermeras de emergencia el 61,5% con nivel medio. De acuerdo a las dimensiones: autonomía 88,5%, confianza 53,8% y apoyo 46,2% nos muestra un nivel alto de clima organizacional; y según las dimensiones: cohesión 53,8%, presión 88,5% equidad 61,5%, reconocimiento 69,2% e innovación 53,8% presentan un nivel medio de clima organizacional.

(Ruiz, 2018) realizó el estudio en el nosocomio santa teresita de ecuador sobre el clima organizacional y el desempeño laboral a fin de determinar una relación entre ambas, El diseño fue no probabilístico, se encuestó a 145 trabajadores. El resultado fue que el 70% indica que hay dependencia entre las variables. Existe correlación entre las variables de estudio teniendo alta aceptación del 0.70. aceptando la hipótesis que se planteó. Por lo tanto, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

(Mendoza, 2020) realizó un estudio a los trabajadores administrativos en el nosocomio belén (Trujillo) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral. la muestra fue de 35 colaboradores. las técnicas de entrevista, observación y encuesta. aplicando métodos analítico, deductivo e inductivo, etnográfico, Se identificó cómo presenta la desmotivación laboral, nos dio como resultado que la variable 1 influye negativamente la variable 2 demostrando una desmotivación por ausencia de compromiso y una gran sobrecarga de funciones (Morales et al, 2021) realizaron la investigación en el nosocomio de especialidades (México) en relación al clima organizacional del personal UCI, La metodología de estudio, descriptivo, transversal y observacional, con una muestra de 49 enfermeros El resultado fue de 26.4%, es bueno. Las dimensiones: estándares, recompensa y conflicto obtuvo 23.5% a 24.8%, por lo tanto, existe excelente clima en el nosocomio en el personal del nosocomio.

(Machacuay, 2018) realizó el estudio en el nosocomio de Junín en relación al clima organizacional y el desempeño laboral de los enfermeros, a fin de determinar una relación entre ambas, el estudio fue aplicada, correlacional, el estudio fue no experimental de corte transversal. encuestaron 25 trabajadores. el resultado indica que la variable 1 posee un regular nivel con un 72%, y el 28% es mal nivel. Y la variable 2 presenta un rango regular con un 76% y el (24%) con un rango malo. Se concluye que, la similitud estadísticamente en la variable 1 y variable 2 la similitud de las variables fue de 0.793 y autenticidad de 95%.

(Bendezu, 2017) realizó un estudio en el nosocomio regional zacarias de Huancavelica, en relación al clima organizacional y el desempeño laboral de los enfermeros del enfermero. Con una muestra de 30 empleados que se encuentren dentro del régimen laboral CAS, Nombrado, y el resultado indica que existe relación sobre las variables estudiadas.

(Vásquez, 2021) realizó un estudio en un nosocomio de Cajamarca, en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, que presta servicio de salud, manifestando que el área administrativa, presenta problemas relacionados al clima organizacional afectando el desempeño laboral. Hay una incomodidad del personal con constantes quejas respecto al sueldos que perciben. fue no experimental de corte transversal, la población es de 60 trabajadores y se hizo con una muestra no probabilística; obteniendo como resultado que entre las variables estudiadas existe una relación.

(Rojas, 2019) realizó el estudio en el nosocomio Daniel Alcides Carrión (Pasco) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral de salud, a, el estudio es correlacional con 234 empleados. el 83,3% indican que la variable 1 debe mejorar y el 49,1% indica que la variable 2 promedio, por lo tanto, existe relación entre las variables investigadas.

(alemán, 2018) realizó el estudio en el nosocomio del MINSA (Arequipa) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador de salud, Aplicando 385 evaluaciones al usuario. el análisis estadístico manifiesta que no existe ninguna relación significativa entre las variables estudiadas, pero existen significativa relación entre las dimensiones y las variables. dicho estudio fue ganador de un concurso de financiamiento de Ciencia Activa del CONCYTEC y luego fue apoyada por la revista UNSA Investiga.

(Mollo, 2018) se realizó el estudio en las enfermeras de una clínica (Arequipa) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral. 20 enfermeras fue el muestreo, se utilizó la escala Likert, utilizando el cuestionario como instrumento de evaluación del Desempeño Laboral indicando que es positiva la relación entre ambas variables, fue validado y nos da como conclusión que debe implementarse medidas para mejorar la variable 2, Asimismo, entre ambas variables no existe una relación significativa, pero existe una positiva relación entre ambas variables. Las recomendaciones declaran que se debe dar conocimiento a las autoridades de la clínica los resultados para que ejecute un plan para optimizar la variable 1 y a su vez exista un progreso en la variable 2 de las enfermeras, como también; diseñar una herramienta que fortalezca el vínculo entre el empleador y el empleado y dar mejoras en el material de trabajo, el ambiente físico, y la bioseguridad.

(Del Ángel, 2020) realizó un estudio en una institución de salud en relación al clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador de salud, la muestra fue de 182 empleados, el 56% indica que hay cosas por mejorar en el clima organizacional y el 40.7% dice encontrarse satisfactorio. Y el 46.2% indica que es muy satisfactorio el desempeño laboral y el 46.2% y el estudio concluye que existe positiva correlación entre ambas variables.

(González, 2020) realizó el estudio en los trabajadores de rentas (ciudad Ambato -Ecuador) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral. en función de un instrumento se aplicó a la totalidad de los funcionarios como población; se usó la escala de tipo Likert con 5 alternativas. Los resultados indicaron que las dimensiones de ambas variables existen relación positiva. Por lo que se logra cumplir los objetivos del estudio aprobando un precedente para futuras investigaciones.

(Pareja, 2019) realizó una investigación en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables en un hospital de Cusco, dieron a conocer que no cuentan un buen clima organizacional ya que un 100% de sus trabajadores indican que requieren una mejora ya que el clima es poco saludable y existe poco apoyo por parte de las autoridades de turno donde el personal administrativo y de la salud no cuentan con las herramientas necesarias para un buen desempeño tomando en cuenta que las condiciones materiales y físicas están en mal estado por lo que no pueden realizar sus funciones

correctamente, tanto es así que se sienten desprotegidos por las autoridades porque no hay quien tome cartas en el asunto respecto a la mejora del clima organizacional para un excelente desempeño de sus trabajadores laboral, tuvo 20 encuestados; con enfoque cuantitativo; se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, La relación entre ambas variables es directa moderada y significativa, por lo tanto existe una relación entre ambas variables.

(Díaz et al, 2019) el estudio se realizó en el nosocomio de la solidaridad (Chiclayo) el estrés laboral y clima organizacional, con diseño no experimental, transversal de tipo correlacional, tomando como muestra a 30 trabajadores, utilizando la escala de Likert, como resultado una alta confiabilidad 0,889. Dando como conclusión: que existe relación de forma inversa y significativa entre ambas variables.

(Mercado, 2019) realizo un estudio en el nosocomio Antonio Lorena (Cusco) sobre el ambiente organizacional, es necesario saber la apreciación que tienen los colaboradores, y se hizo una investigación deductiva de nivel descriptivo, el diseño fue no experimental y transversal; y el cuestionario fue de 50 preguntas tipo Likert, y se determinó que el clima organizacional con un 43% es regular La conclusión es que el clima organizacional dentro del nosocomio no es bueno.

(Vela 2016) realizo un estudio en el nosocomio regional hermilio valdizan (Huánuco) sobre el clima organizacional y la satisfacción del usuario externo fin de determinar una relación entre ambas variables, el método fue es descriptivo; se encuestó a 320 usuarios elegidos aleatoriamente se usó el cuestionario como instrumento. De acuerdo a la cantidad de usuarios entrevistados, El 40% su nivel académico es secundaria. El 65% es personal femenino, El 89,1% tienen (SIS). el 82,2% está insatisfecho con la atención recibida y El 77,5% de usuarios manifiestan un mal clima organizacional, por ende, no existe relación significativa entre las variables estudiadas

(Lipa, 2020) realizo el estudio en la Mype voltrailer en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, el estudio no experimental, transversal, correlacional y descriptivo, con una muestra de 79 servidores del nosocomio, se obtuvieron de ambas variables mediante el instrumento de la encuesta, y de acuerdo a la información afirmándose la relación entre ambas variables, el clima organizacional muestra un nivel aceptable de 69,6% dice ser favorable; el 5.1% es

muy favorable y un 25.3% es nivel medio, y en la dimensión “metas” del desempeño laboral. Podemos visualizar que de acuerdo a los datos existe un nivel alto de 44%, un 28% es insuficiente y un 10% es mejorable, y en la evaluación de metas grupales se encontró un 97% positivo por lo que se define que en el nosocomio Heysen inchaustegui de Lambayeque se da cumplimiento al plan operativo institucional fue un estudio cuantitativo, tipo básico, transversal, correlacional simple, 85 trabajadores fue la muestra, lo cual con la prueba estadística, en donde p. valor < 0,05 y Rho de Spearman = 0.772. Esto evidencia, que entre las variables existe una correlación positiva considerable, se demuestra que, de acuerdo al objetivo general, existe relación entre las variables estudiadas.

(Penachi, 2019) en su investigación realizada en el instituto nacional de defensa civil sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables, Donde nos indica que las metas se logran donde existe un buen clima laboral como por ejemplo la calidad de servicio, caso contrario existirán dificultades en la gestión para lograr objetivos planeados. Esto en toda entidad es fundamental ya que en este estudio el resultado es que existe una relación significativa a través de variables relevantes a ser desarrolladas en una gestión institucional: eficiencia y calidad.

(Urbano, 2018) realizó el estudio en los trabajadores de una institución del sector público (Huaraz) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables, utilizamos el censo incluyendo cuestionarios, a su vez se realizó la prueba estadística de chi – cuadrado, el nivel de significancia del 5%. un 54% da como favorable al clima organizacional. Un 8% muy favorable respecto al nivel de percepción de espacio laboral. En relación al desempeño laboral, el 38% sobre el desempeño laboral es excelente. Chi-cuadrado nos da 88,25 menor al valor de 839,44; el resultado es que existe relación entre las variables estudiadas.

(Torres, 2016) realizó una investigación en instituciones públicas (puno) para determinar la conexión entre clima organizacional y desempeño laboral, fue una investigación tipo básico y un diseño correlacional, la muestra es de 133 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario. Llegaron a la conclusión que existe relación positiva $r = 0,828$ y $t = 16,90$ de significatividad entre ambas variables, demostrando que, a mejor ambiente de trabajo, existe un mejor desempeño de los

trabajadores.

(Rojas et al, 2019) realizaron el estudio en el personal de la dirección territorial (Huancayo) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables, hicieron un diseño correlacional y no experimental. el cuestionario como instrumento y la técnica como encuesta aplicándose a los trabajadores, y nos dio una correlación de 0,459 la dimensión del ambiente de trabajo y la variable 2, entre ambas variables del estudio existe una correlación de 0,381 con $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$, por ende, se demuestra que entre ambas variables existe una relación.

(Quiñonez, 2018) realizó un estudio en los docentes de escuelas y colegios de una religión adventistas (ecuador) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables. Fue correlacional la investigación y su diseño no experimental contando con 157 profesionales encuestados de varias instituciones de dicha religión. Utilizamos como instrumento la encuesta con 28 preguntas por variable luego para medir ambas variables y sus dimensiones en la escala de Likert. la técnica de correlación Spearman demuestra que existe correlación entre ambas variables, con un coeficiente de ,019 ($p\text{-valor}=,017$); entre la variable 1 y la dimensión planificación en el trabajo del docente, obteniéndose un coeficiente de ,254 ($p\text{-valor}=,001$); entre la variable 1 y la dimensión sobre las etapas de aprender y enseñar, y entre otras variables nos da una conclusión que existe una relación significativa entre ambas variables de la investigación.

(Cerrón et al, 2021) hicieron un estudio en los trabajadores de una entidad financiera (Ucayali) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables, utilizando un diseño descriptivo correlacional teniendo en cuenta la "r" de spearman 0,778 y un nivel de (Sig.) $p = 0.000. 0.01$ altamente significativo con un nivel de (Sig.) del 1%. El estudio determina que entre ambas variables existe una relación directa.

(Arias et al, 2019) realizaron una investigación en los trabajadores de silver lake (Tacna) para medir el grado de influencia del área laboral y su clima organizacional se propuso un modelo que evalúa la realidad de la empresa los cual tiene mayor impacto en algunas variables de resultados de la organización, tipo

básica y con un diseño explicativo a fin de determinar un nivel de eficiencia por los factores de ambas variables obteniendo como resultado nos permitirá corroborar si existe una relación por lo que según los estudios se comprueba que el control de distribución siendo la dimensión de la variable 1 tiene mayor influencia negativa entre la variable 2 por lo que en conclusiones generales no existe una relación entre ambas.

(Saboya, 2017) realizó el estudio en las enfermeras del centro de salud (Tarapoto) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables el tipo de estudio que se empleo fue descriptiva correlacional, tuvo una muestra de 20 enfermeras, y se utilizaron 2 cuestionarios con la escala de Likert. Como resultados se obtuvo que la variable valores organizacionales, el 100% de enfermeras ejercen el valor de la seguridad, seguido del 90% de autodirección y respecto a la variable 2 el 80% de las enfermeras muestran alto nivel en el desempeño laboral. Nos da una conclusión que ambas variables existe relación y se recomienda hacer programas que fortalezcan las actitudes relacionadas a la variable 2 logrando fortalecer las condiciones personales de los trabajadores.

(Echevarría, 2019) realizo la investigación en los trabajadores del centro de salud (Huánuco) sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral a fin de determinar una relación entre ambas variables, aplicando un estudio no experimental, con una población de 30 usuarios, utilizando la escala de Likert, dando un resultado de 83.4% expresan insatisfacción y el 16.7% están satisfechos. La correlación entre ambas variables fue significativa, tanto en personal asistencial ($r = 0.523$, $p < 0.001$) como personal administrativo ($r = 0.468$, $p < 0.001$). la conclusión obtenida fue el clima organizacional bajo una percepción es asociada a un alto nivel de insatisfacción laboral.

(Ponce et al, 2022) realizaron un estudio en los docentes de la casa de estudios de grado superior (Cuzco) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables el tipo de investigación fue correlacional, diseño no experimental de corte transversal. la técnica fue la encuesta con un cuestionario como instrumento utilizando el chi - cuadrado como prueba estadística de y el coeficiente de conversión Rho de spearman $\chi_c^2=26.640$, $r=0.631$. de acuerdo a los resultados existen relación

entre ambas variables y nos da una conclusión que para tener una buena satisfacción laboral se debe mejorar el clima organizacional.

(Tinoco et al, 2014) realizaron un estudio que habla sobre el clima organizacional en instituciones que tienen capacidad de cumplir la visión y misión de la entidad, esto indica que la cultura en las organizaciones por medio de sus diferentes métodos textuales, sino a través de acciones que sean contundentes se demuestre el nivel de satisfacción en una entidad pública suele ser un aspecto que sigue intacto en las gestiones actuales, estas acciones demuestran un logro de objetivos y metas entre un buen clima organizacional y una satisfacción de los trabajadores en una facultad de la universidad de san marcos el cual busca un acercamiento del estado en los estudios realizados por dicha casa de estudios superiores, tomando en cuenta que se llegó a una conclusión que existe relación entre las variables estudiadas.

(Angulo et al, 2021) realizaron un estudio a los docentes de secundaria (Lima) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables, el estudio fue cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, es de tipo básico, la muestra es de 200 profesionales escogidos de manera aleatoria simple. Y fueron validados por el alfa de cronbach (0.945 y 0.858) el resultado obtenido de 0.727. y esto nos dio una conclusión que existe una relación entre ambas variables por lo que se determina que también entre las dimensiones, disposición de trabajo y disponibilidad de recursos también existía relación con el desempeño de los profesionales.

(Bautista et al, 2020) hicieron un estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de determinar una relación entre ambas variables y son aquellas acciones realizadas por el trabajador de acuerdo a sus funciones que sumando esfuerzos logran los objetivos individuales y colectivos para el éxito de una organización pública y/o privada. Utilizando el modelo de Campbell ya que tiene claro cuales, con los detalles a medir para un buen desempeño laboral, como por ejemplo el sistema integrado que se orienta en la efectividad de una organización, ya que estas acciones generan un valor para la entidad teniendo en cuenta las dimensiones donde podemos tener en cuenta el comportamiento del trabajador y el logro de las tareas asignadas que esto de manera propia son beneficiosos para el empleado y para la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

la investigación fue de tipo básica; se efectúa una generación de conocimiento o profundización del ya existente, contribuye en lo informativo de forma directa al análisis de diversos fenómenos o problemas existentes en la sociedad y/o sector, cimentada esencialmente en hallazgos y aportes teóricos, generando reflexión académica, teórica e informativa (Hernández, 2018)

En ese sentido, el diseño fue no experimental; referida a que en ella el investigador no efectúa una manipulación o alteración deliberada de las variables; esta establece los procedimientos a efectuar, buscando describir, relacionar la conducta o comportamiento de un objeto de estudio, siendo esta una investigación observacional ya que en ella se analiza y emula en un entorno real. Asimismo, presentó un diseño transaccional, ya que la recolección de la data se realiza en un período definido, siendo el fin relacionar las variables y con ello estudiarle en un espacio y tiempo terminante (Hernández, et al 2006)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional Definición conceptual:

(Chiavenato, 2009) El ambiente organizacional se refiere a un entorno que existe entre la empresa y los empleados y todo esto se relaciona con un cierto nivel de motivación de los colaboradores que nos indica de manera acertada que los motivos que un colaborador se siente cómodo es el ambiente de la organización, por tal motivo es aceptable proporcionar a los miembros satisfacción moral y necesidades personales, pero es una desventaja cuando estas necesidades no pueden satisfacerse.

Definición operacional: es una variable cualitativa será medida a través de un cuestionario diseñado por 12 preguntas, que será administrado a los trabajadores un hospital público del callao.

Indicadores: D1: Eficiencia (productividad, Tiempo para realizar la tarea); D2: Motivación (Habilidades y capacidades, Beneficios del empleado, Trabajar en equipo); D3: Satisfacción (participación en la toma de decisiones, Reconocimiento

entre los integrantes del equipo, nivel de ingresos remunerativo)

Escala de medición: Escala de Likert

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

(Wherter, 2008) nos indica que: en su mayoría los trabajadores para poder llegar a sus objetivos requieren de una retroalimentación y dichas funciones de los trabajadores deben ser aprobados por elementos de desempeño y cuando él, es menor a lo indicado, el directivo y alto mando aplica acciones que son corregir al trabajador.

Definición operacional: Esta variable cualitativa por un cuestionario compuesto por 12 preguntas, que será administrado a los trabajadores un hospital público del callao.

Indicadores: D1: Elementos de la evaluación de desempeño (Evaluación grupal, Evaluación individual); D2: Realimentación (Orientación y ubicación del puesto, Capacitación y desarrollo); D3: Métodos de evaluación (Administración por objetivos, Sistema de evaluación 360°)

Escala de medición: Escala de tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está referida al global universal de personas, seres, elementos u objetos que despliegan características muy particulares, visibles, las cuales serán estudiadas, analizadas en un lugar y periodo concreto, es esencial abordar criterios elementales para su selección (Sánchez, 2019) De igual manera, la población en la investigación logro estar constituida por 127 trabajadores un hospital público delcallao.

- **Criterio de inclusión:** trabajadores de la oficina de administración de un hospital público del callao.

- **Criterio de inclusión:** Los trabajadores que no desean contribuir en la encuesta.

La muestra está referida como parte referencial y representativa, debido a la particularidad del global de la población, por tanto, es el subgrupo de nuestro universo estudiado (Sánchez, 2019). En ese sentido, la muestra de la investigación logro estar constituida por 87 trabajadores de la oficina general de administración de un hospital público del callao, siendo representativa del total poblacional, siendo

viable su análisis.

El Muestreo aplicado fue del tipo no probabilístico, de criterio intencional, debido a los criterios del propio investigador, ya que un elemento a considerar fue la accesibilidad informativa, el tiempo, las condiciones laborales, lo cual hace factible aplicar este muestreo para la muestra (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información en base a las respuestas obtenidas por los trabajadores. dicha encuesta es una técnica para el estudio social, debido a su versatilidad objetividad y sencillez de la información que con ella se obtiene (Sánchez, 2019)

En la investigación se encuestará a 87 trabajadores de un hospital público del callao con el fin de analizar la información.

Instrumento

El cuestionario es el instrumento que se administrara, la cual es una herramienta en el ámbito de la investigación cuantitativa en ella se estructura una serie de preguntas asociadas a los indicadores que están alineadas a las dimensiones, la cual tiene como objeto recoger datos para responder a los objetivos definidos (Hernández, 2018) En ese sentido, se utilizará un cuestionario para la clima organizacional conformada por 12 ítems y para las desempeño laboral conformada por 12 ítems; en estas se usaron la escala de medición Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Validez

La validez del instrumento hace referencia a la idoneidad para examinar de manera apropiada y especifica la cualidad para cuya precisión ha sido delineado (Sánchez, 2015) aplicando el juicio de especialistas para apreciar la legitimidad de constructo, lo cual fue efectuada por expertos en la metodología y temática, quienes evaluaron las preguntas y contenido, así como la estructura de la misma, quienes dictaminaron la aplicabilidad del cuestionario.

Tabla 1

Validación por expertos

Grado académico	Apellidos y Nombres	Dictamen
Doctor	Escudero Vílchez Fernando Emilio	Aplicable
Maestro	Ríos Carrasco Diomar Santos	Aplicable
Maestro	León Aguilar Rosa Noemí	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad hace referencia al grado de precisión o exactitud de un instrumento (Sánchez, 2015). Por eso se efectuará una prueba piloto a 20 servidores de similares características, lo cual permitirá corroborar que la aplicación del instrumento provoca equivalentes resultados, por tanto, es fiable. Asimismo, aplicando un cuestionario a dicha muestra, para ser medida mediante la prueba de Alfa de Cronbach, la cual nos permite conocer la fiabilidad de la misma, esta prueba es muy usado para ítems politómicos. Mediante esta prueba se medirá la confiabilidad del instrumento, mientras el valor esté más cerca de 1, será más confiable, representando la confiabilidad de los mismos para su aplicabilidad. A continuación, se muestran los coeficientes obtenidos.

Tabla 2

Fiabilidad de los instrumentos

Variabes	Alfa de Cronbach	ítems
clima organizacional	0.96	12
desempeño laboral	0.93	12

3.5. Procedimientos

luego de haber cimentado el aspecto metodológico, se detallará las acciones realizadas en el recojo de datos para el análisis correspondiente: Se envió una solicitud de autorización al director general del Hospital estudiado, explicándole los motivos y razones de la investigación con el fin de recoger datos mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos del hospital del callao. Tomando en cuenta la información proporcionada por el área de recursos humanos

para ubicar con exactitud la cantidad de trabajadores en el área administrativa de la oficina general de administración para poder determinar y obtener la población y muestra. luego se coordinó con cada trabajador explicando los detalles de la investigación y poder contribuir con responder las preguntas, aplique el cuestionario con una encuesta a fin de obtener información de ambas variables. También, se tabula toda la información copiada en una data de Excel y luego se trasladado al programa SPSS 26 para su procesamiento descriptivo en inferencial. Y, por ultimo efectuar una presentación de los resultados en tablas junto a su interpretación.

3.6. Métodos de análisis de datos

la información obtenida se analizó mediante la encuesta y sirve de base para el análisis descriptivo y de inferencia utilizando estadísticas que simplifican el procesamiento de datos. En primer lugar, se realiza un análisis descriptivo. Una tabla de frecuencia, el nivel de la variable se asocia con una visualización descriptiva de los datos a través de un diagrama que se muestra en la barra de porcentaje. Esta pantalla es dinámica e interpretada para que el lector pueda entenderla. También se realiza análisis de inferencia. En relación a corroborar la hipótesis, el contraste, aplique la prueba de correlación de Spearman, primero es saber si la hipótesis de investigación es rechazada o aceptada dependiendo del nivel de significación y el segundo es saber en qué nivel y en cuanto se relacionan ambas variables

3.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrolla bajo criterio moral, honesto e íntegro y cumple con los aspectos esenciales que establece la escuela de posgrado de la UCV; se desarrolla bajo el método científico, procesa datos reales y confiables de manera objetiva, responsable y objetiva, será científicamente competitivo utilizando fuentes de información de alto valor como: artículos científicos, libros, todo ello de conformidad con la normatividad APA 7ma edición, el cual permitirá darle un orden y con ello respetar y darle crédito a la autoría intelectual a los autores e instituciones. Además, se implementará el principio de confidencialidad y se mantiene la confidencialidad de los trabajadores investigados. Sin que surjan problemas administrativos. La investigación es de autor del disertante y es un trabajo original que se ajusta a los principios de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1. clima organizacional

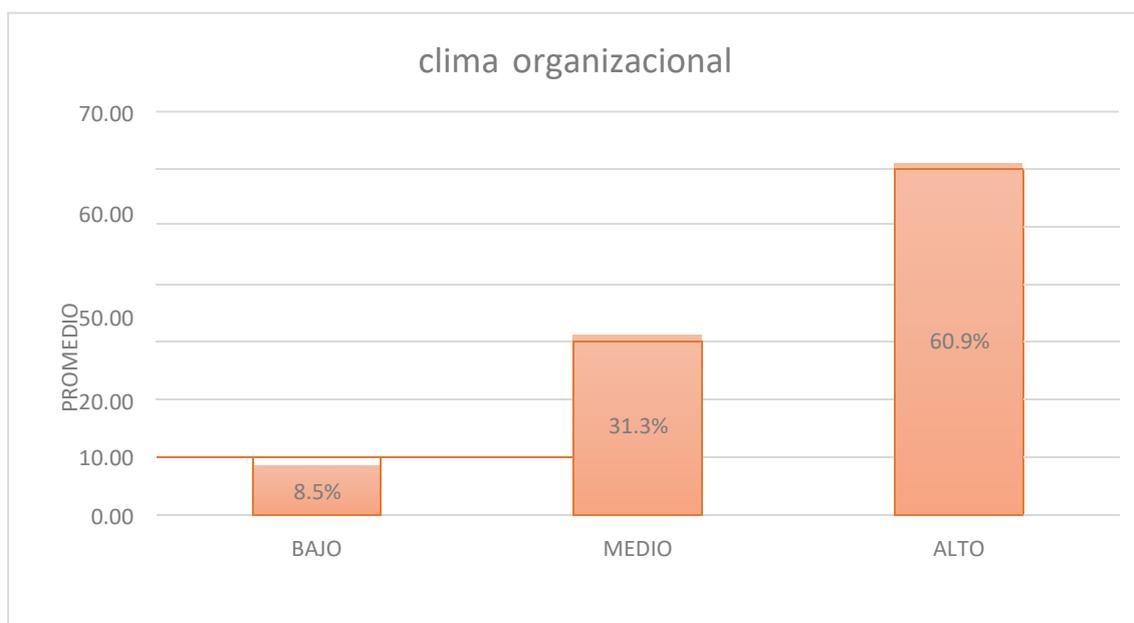
Tabla 3

Niveles sobre la variable clima organizacional.

Niveles	(f)	(%)
Bajo	7	8,5
Medio	27	31.3
Alto	53	60,9
Total	87	100,0

Figura 1

Niveles del clima organizacional



Fuente: Elaboración propia del autor

En la figura 1 y tabla 3, podemos observar que un 8.5% de los 87 trabajadores, mostraron un nivel bajo haciendo referencia a la variable del clima organizacional, un nivel medio con un 31.3% y un nivel alto con un 60.92%.

4.1.2 Dimensiones del clima organizacional

Tabla 4

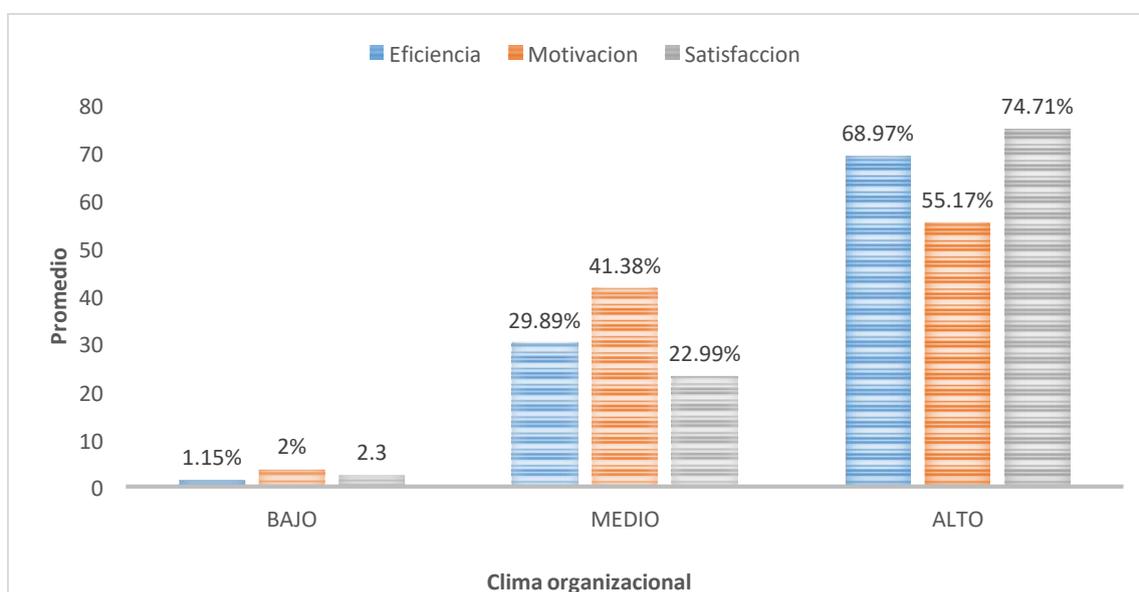
La Distribución de las dimensiones clima organizacional

Dimensiones	Niveles	(f)	(%)
Eficiencia	Bajo	1	1,15
	Medio	26	29,89
	Alto	60	68,97
Motivación	Bajo	3	3,45
	Medio	36	41,38
	Alto	48	55,17
Satisfacción	Bajo	2	2,3
	Medio	20	22,99
	Alto	65	74,71

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Niveles de las dimensiones de clima organizacional



Fuente: Elaboración propia del autor

En la tabla 4 y figura 2, se visualiza a los 87 encuestados, el 1.15% mostraron que la eficiencia, tiene nivel bajo, el 29.89% un nivel medio y el 68.97% nivel alto; respecto a la dimensión motivación, el 2% mostraron nivel bajo; el 41.38% nivel medio y el 55.17% nivel alto. Sin embargo, en la dimensión satisfacción mostro un

nivel bajo con un 2.3%, en la dimensión satisfacción mostro un nivel medio del 22.99% y un nivel alto del 74.71%.

4.1.3 Desempeño laboral

Tabla 5

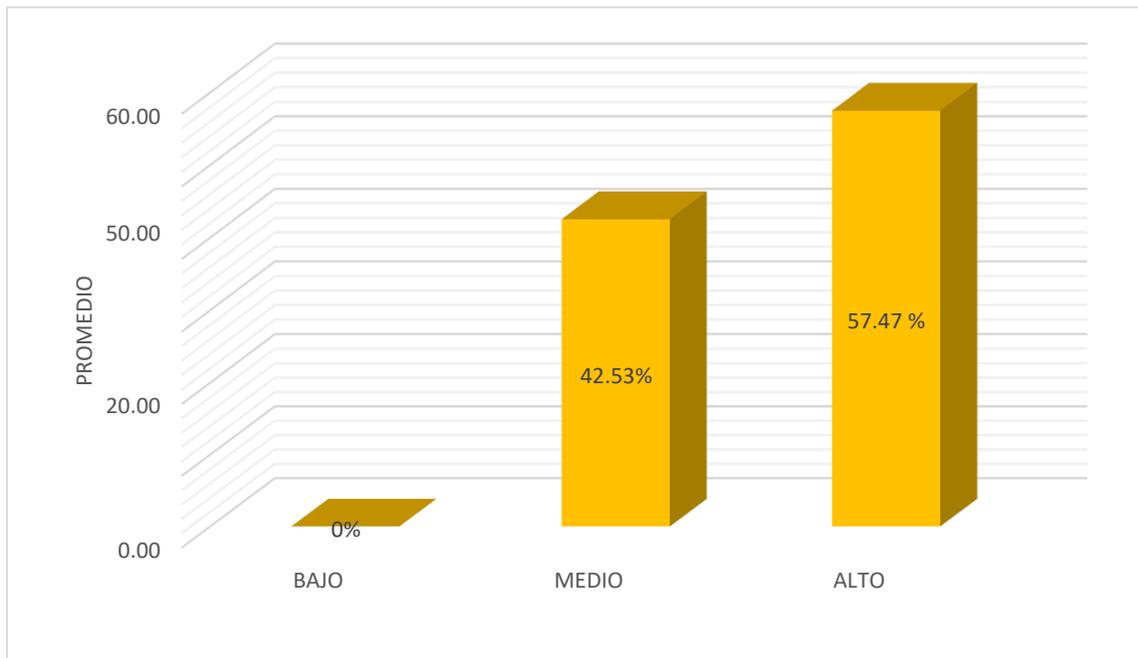
Distribución de desempeño laboral

Niveles	(f)	(%)
Bajo	0	0,0
Medio	37	42,53
Alto	50	57,47
Total	87	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Niveles de desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia del autor

En la figura 2 y tabla 7, observamos que de los 87 encuestados, mostraron que la variable desempeño laboral, tiene nivel medio con un 42.53% y un 57.47% mostraron nivel alto.

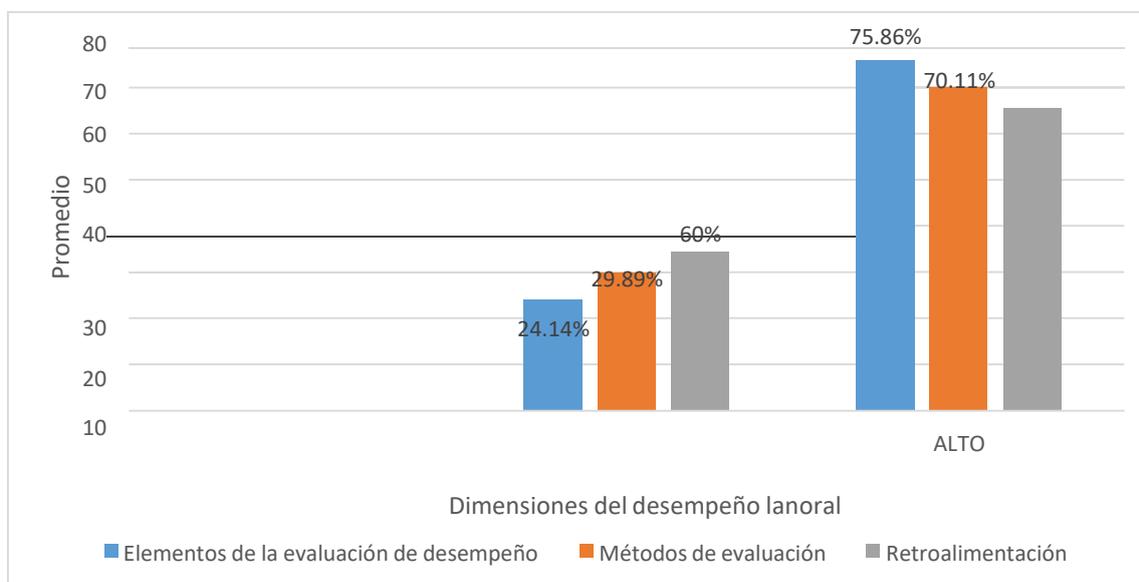
4.2.4 Dimensiones de desempeño laboral

Tabla 6*Distribución de las dimensiones de desempeño laboral*

Dimensiones	Niveles	(f)	(%)
Elementos de la evaluación de desempeño	Bajo	0	0,0
	Medio	21	24,14
	Alto	66	75,86
Métodos de evaluación	Bajo	0	0,0
	Medio	26	29,89
	Alto	61	70,11
Retroalimentación	Bajo	0	0,0
	Medio	30	34,48
	Alto	57	65,52

*Fuente: Elaboración propia***Figura 4**

Niveles de las dimensiones desempeño laboral

*Fuente: Elaboración propia*

Tal como se muestra la tabla 6 y la figura 4, podemos ver que los 87 encuestados, indica que la dimensión elementos de la evaluación de desempeño, tiene nivel medio con un 24,14% y el 75,86% con alto nivel; respecto a la dimensión métodos de evaluación, el 29,89% mostraron nivel medio y el 70,11% nivel alto. Por otro

lado, el 60% de los encuestados, mostró nivel medio en la dimensión retroalimentación el 65,52% nivel alto.

4.2 Análisis inferencial

El propósito de determinar si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022; se empleó rho de spearman como prueba estadística.

se presenta la regla de decisión: Si Sig. $0.05 < \alpha$ se acepta la Ha

Si Sig. $0.05 > \alpha$ no se acepta la Ha

4.2.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.

Tabla 7

Prueba de contrastación de la hipótesis general

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: se realizó la Prueba de Rho Spearman demostrando que, entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022 existe una correlación positiva muy fuerte con un 0.957, se validó la correlación obteniendo un resultado de la significancia (bilateral) de 0.000 que es menor al Alfa 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula se acepta la Hipótesis de investigación.

4.2.2 Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la dimensión el nivel eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.

H: Existe relación entre la dimensión nivel eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.

Tabla 8

Cuadro de Prueba de contrastación de la hipótesis específica 1

			Nivel de eficiencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de eficiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. - Al realizar la Prueba de Rho Spearman demostrando que la dimensión nivel eficiencia y la variable desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022 existe una correlación positiva muy fuerte con un 0.864, se validó la correlación obteniendo un resultado de la significancia (bilateral) de 0.000 siendo menor al Alfa 0.05. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis de investigación.

4.2.3 Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la dimensión grado de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión grado de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.

Tabla 9

Prueba de contrastación para la hipótesis específica 2

			Grado de motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Grado de motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. - Al realizar la Prueba de Rho Spearman demostrando que entre la dimensión grado de motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022 existe una correlación positiva muy fuerte con un 0.781, se validó la correlación obteniendo un resultado de la significancia (bilateral) de 0.000 siendo menor al Alfa 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula se acepta la Hipótesis de investigación.

4.2.4 Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dimensión grado de satisfacción y la variable desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022. Ha: Existe relación entre la dimensión grado de satisfacción y la variable desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.

Tabla 10

Prueba de contrastación para la hipótesis específica 3

			Grado de satisfacción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Grado de satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación. - Al realizar la Prueba de Rho Spearman demostrando que entre la dimensión grado de satisfacción y la variable desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022, existe una correlación positiva

con un 0.833, se validó la correlación obteniendo un resultado de la significancia (bilateral) de 0.000 siendo menor al Alfa 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis Nula se acepta la Hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Se analizaron todos los datos recopilados en la investigación y se compara diversos aportes de antecedentes nacionales e internacionales

En referencia a la hipótesis general el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022, en la contrastación de hipótesis se aplicó la prueba Rho de Spearman donde se obtuvo como resultado una (Sig.) p valor de 0,000, menor a (0.05); de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por ende, se interpreta que; entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del hospital público del callao, 2022. Existe relación, Además, se presenta un coeficiente de correlación de 0,957; esto demuestra una correlación muy alta. Esto se debe a que en el nosocomio del callao se han mostrado niveles muy bajos en el desempeño de las funciones y también un poco comunicación entre jefe y subordinado lo cual ha llegado a el clima organizacional sea no tan bueno y esto se refleje en el cumplimiento de las funciones del nosocomio.

Ruíz, (2021) realizó un estudio a los trabajadores de un nosocomio de salud (Lambayeque) en relación al clima organizacional y el desempeño laboral, el estudio no experimental, transversal, correlacional y descriptivo, con una muestra de 79 servidores del nosocomio, se obtuvieron de ambas variables mediante el instrumento de la encuesta, y de acuerdo a la información afirmándose la relación entre ambas variables, el clima organizacional muestra un nivel aceptable de 69,6% dice ser favorable; el 5.1% es muy favorable y un 25.3% es nivel medio, y en la dimensión "metas" del desempeño laboral. Podemos visualizar que de acuerdo a los datos existe un nivel alto de 44%, un 28% es insuficiente y un 10% es mejorable, y en la evaluación de metas grupales se encontró un 97% positivo por lo que se define que en el nosocomio Heysen inchaustegui de Lambayeque se da cumplimiento al plan operativo institucional de Lambayeque se da cumplimiento al plan operativo institucional.

En referencia de la hipótesis específica 1: sobre la el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de los empleados de un nosocomio público del Callao, 2022.

la contrastación de hipótesis aplicando la prueba Rho de Spearman donde se obtuvo como resultado una (Sig.) p valor de 0,000, menor a (0.05); de forma que la hipótesis nula se rechaza y la alterna se acepta, por ende, se interpreta que; existe relación entre el nivel de eficiencia con el desempeño laboral de los empleados de un nosocomio público del Callao, 2022. Además, se presenta un coeficiente de correlación alto de 0,864; lo cual expresa que existe una alta correlación positiva entre las variables. Esto se debe a la productividad no es buena en el hospital; ya que existe poca comunicación y a su vez existe una sobrecarga laboral y los tiempos para desarrollados es muy corto teniendo en cuenta la realidad respecto al aforo sanitario y la poca afluencia de trabajadores por el covid 19 y el alto riesgo de contagio esto conlleva a un desempeño no correcto de las funciones.

El resultado alcanzado en el cual discrepo es con la investigación de Ramos (2020) quien en el estudio en base a los resultados obtenidos una (Sig.) de 0,923, mayor a (0.05) es aceptada la H_0 y es rechazada la H_a y demostró entre el clima organizacional y el desempeño laboral no existe relación, donde el coeficiente de relación fue de 0,013 siendo muy baja; demostrándose también que ambas variables se comportan de forma independiente.

Respecto a la hipótesis específica 2 sobre el grado de motivación es relacionado con el desempeño laboral del trabajador de un hospital público del Callao, 2022. En la contrastación de hipótesis aplicamos la prueba rho de spearman donde obtuvimos como resultado una (Sig.) p. valor 0.000 siendo menor a (0.05) por tal motivo la H_0 se rechaza y la H_a se acepta por ende si existe relación entre el grado de motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022, además, se representa un coeficiente de correlación de 0.781, lo cual representa una correlación positiva alta entre las variables esto se debe a que existe muy poca motivación entre los trabajadores ya que existe mucha incertidumbre y descontento es por ello que el sindicato del nosocomio entre sus pedidos se encuentra el aumento de remuneración y entre otros como una buena capacitación en el cual ellos pueden mejorar y sentirse motivados para cumplir adecuadamente sus funciones ya que al ser una nosocomio existen pacientes que merecen una atención oportuna tanto profesional de la salud como personal administrativo.

Ante los resultados obtenidos este es uno de los que se asocian al resultado del trabajo de Arévalo et al, (2021) quien en su estudio de acuerdo a los resultados

obtenido tiene una (Sig.) p. valor de 0,000 menos a (0,05) demostrando que el ambiente organizacional se relaciona con el desempeño laboral, donde el coeficiente de relación fue de 0,460 siendo moderada ya que el lugar donde realizan las labores no existe una buena comunicación entre las áreas administrativas que forman parte de una red de sistemas en el cual las atenciones son muy paupérrimas ya que las equipos para laborar presentaban problemas de conectividad y generaba no solo un bajo desempeño si no también se reflejaba a la ciudadanía ya que ellos son los que iban a realizar trámites administrativos y se encontraban con ausencia de personal.

Respecto a la hipótesis específica 3: sobre el grado de satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022. En la contrastación de hipótesis aplicando la prueba de rho de spearman donde obtuvimos el resulta de una (Sig.) 0.000 siendo menor a 0.05 por ende, es rechazada la H_0 y es aceptada la H_a , por ende, si existe relación entre el grado de satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022, además, se presenta un coeficiente de correlación de 0.833, y expresa una correlación alta, esto se debe que los trabajadores no se encuentran satisfechos con el ambiente en que desempeña sus funciones toando en cuenta el tema salarial, falta de capacitación, poco aforo para cumplir con las funciones asignadas, no existe un reconocimiento del nosocomio pese al esfuerzo en el medio de una crisis sanitaria tomando en cuenta que los hospitales son un punto muy importante para la lucha contra la pandemia.

El resultado obtenido guarda similitud con el trabajo de Pareja, (2019) quien el estudio clima organizacional y desempeño laboral en un hospital de cusco, dieron a conocer que no cuentan un buen clima organizacional ya que un 100% de sus trabajadores indican que requieren una mejora ya que el clima es poco saludable y existe poco apoyo por parte de las autoridades de turno donde el personal administrativo y de la salud no cuentan con las herramientas necesarias para un buen desempeño tomando en cuenta que las condiciones materiales y físicas están en mal estado por lo que no pueden realizar sus funciones correctamente, tanto es

así que se sienten desprotegidos por las autoridades porque no hay quien tome cartas en el asunto respecto a la mejora del clima organizacional para un excelente desempeño de sus trabajadores

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que el clima organizacional si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022. De acuerdo a la hipótesis general, el resultado inferencial indico que existe una alta correlación entre ambas variables según el coeficiente de correlación de rho spearman con un valor de 0,957 y una (Sig.) de 0,000, siendo menor a α 0.05 esto significa que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral.

Segunda: Se determinó que el nivel de eficiencia si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022. De acuerdo a la hipótesis específica 1, El resultado inferencial indico que si existe una correlación alta entre las variables según el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0,864 y una (sig.) de 0,000 siendo menor α 0.05, lo cual significó que a mejor nivel de eficiencia mejor desempeño laboral.

Tercera: Se determinó que el grado de motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022. De acuerdo a la hipótesis específica 2, el resultado inferencial indico que existe una alta correlación entre las variables según el coeficiente de correlación de rho de spearman con un valor de 0,781 y una (Sig.) de 0.000 siendo menor al α 0.05 lo cual significo que a mejor grado de motivación mejor será el desempeño laboral.

Cuarta: Se determinó que el grado de satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022. Según la hipótesis específica 3, el resultado inferencial indicó que existe una alta correlación entre las variables según el coeficiente de correlación de rho de spearman con un valor de 0,833 y una (Sig.) siendo < 0.05 , lo cual significa que a mejor grado de satisfacción mejor será el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Posterior al análisis profundo y detallado de los resultados del estudio se propone ciertas recomendaciones para el hospital público del callao, con el fin de una mejora en los trabajadores del nosocomio

Primera: Se recomienda a las autoridades del Hospital establecer normas y capacitaciones constantes relacionadas a las funciones que desempeña teniendo en cuenta las actualizaciones en el sistema como en las normas para el personal administrativo que permita una mejora en los tiempos de acuerdo a las funciones ya que esto beneficiara no solo al trabajador sino también al nosocomio que atiende miles de pacientes. A su vez recomendar al sindicato del nosocomio incluir en sus pedidos la mejora del clima organizacional tomando en cuenta lo antes mencionado ya que no está contemplado en su pliego de reclamos.

Segunda: Se recomienda a las autoridades del Hospital una evaluación de desempeño donde participen las autoridades el nosocomio y el personal administrativo a fin de identificar el nivel de eficiencia de manera individual y colectiva para poder redistribuir al personal de acuerdo a sus capacidades a funciones acorde a su perfil profesional ya que es importante una reestructuración integral para mejorar aspectos en las funciones que desempeñan.

Tercera: Se recomienda a las autoridades del Hospital un incremento en la escala salarial y bonos por desempeño al personal administrativo ya que esto ayudaría en la motivación de desempeño del trabajador a su vez cabe precisar que el sindicato en uno de sus pedidos colectivos se encuentra plasmado el pedido de aumento de remuneraciones, bonos y un pliego en escalas como beneficios sociales ya que sienten la ausencia de estos, hoy en día el personal administrativo carece sus pedidos no existe nada relacionado a ello

Cuarto: Se recomienda a las autoridades del Hospital que de acuerdo a los resultados obtenidos fomentar la competitividad entre ellos mismos para incrementar resultados positivos dando cumplimiento a los planes y objetivos que tiene el nosocomio al ser un lugar que diario atienden miles de personas en

diferentes condiciones de salud respecto al tema administrativo teniendo en cuenta el respeto y ética profesional tanto el subordinado como alta autoridad donde debe verificar el cumplimiento de las funciones. son de suma importancia ya que los trabajadores lograr generar los mayores resultados significativos a la hora de brindar realizar sus funciones.

REFERENCIAS

- Alemán Espinoza, G. (2018). *CLIMA LABORAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN PERSONAL DE SALUD, INVOLUCRADO EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS HOSPITALES DEL MINSA DE LA REGIÓN AREQUIPA 2017: [tesis de maestría Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa]*. Repositorio institucional, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6074>
- Alemán Espinoza, G. (20 de 07 de 2019). Clima laboral y Evaluación del Desempeño a Jefes de área en Hospitales del MINSA, Región Arequipa, 2017. *VÉRITAS*, 20(1), 5. doi:<https://doi.org/10.35286/veritas>.
- Angulo Paredes, S. A., Fuster Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Rodríguez, E. L., & Cabezas Ramírez, T. V. (2021). Predominant characteristics of organizational learning that influence the labor well-being of teachers in Peru [Universidad San Ignacio de Loyola]. *Revistas - Universidad San Ignacio de Loyola*. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1035>
- Arévalo Barrera, J. C., Quiroz Carhuatanta, S. J., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 40. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Arias Santana, V., & Carrasco Uruchi, T. L. (2019). Factors of the labor area and its influence on the organizational climate on the workers of the Silver Lake S.A.C company of the city of Tacna, 2017 [Universidad Privada de Tacna]. *Revista UPT - Veritas et Scientia*. Obtenido de <http://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/vestsc/article/view/111>

- Arteaga, N. (2020). Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *SCIÉENDO*, 23(3), 133-142. doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [Universidad Peruana Unión]. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bendezu Zúñiga, G. (2017). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ENFERMERO DEL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL REGIONAL ZACARIAS CORREA VALDIVIA HUANCAVELICA - 2017 [tesis de licenciado Universidad del callao]*. Repositorio Institucional, Callao, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5271>
- Brito Carrillo, C., Pitre-Redondo, Remedios, & Cardona-Arbeláez, D. (2020). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio [informacion tecnologica 31]*. Chile. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Castellón Zans, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. repositorio.unan.edu.ni. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/580>
- Cerrón Arratea, Y., & Ramírez Zumaeta , L. (2021). THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE LABOR PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE FINANCIAL COMPANY TRANSCEND THE PROVINCE OF FATHER ABBOT OF THE DEPARTMENT OF UCAYALI, 2018 [Universidad Privada de Pucallpa]. *Cultura Viva Amazónica*. Obtenido de <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/191>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGraw Hill.
- Diaz Davila, F., Guevara Villegas, S. E., & Vidaurre Garcia , W. E. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad,

- Chiclayo. *UCV-HACER Revista de Investigación y Cultura*, 8(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
- Echevarria Arratea , C. (2019). Influence of the organizational climate on job satisfaction of workers, Supte San Jorge Health Center, 2017 [Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. *Revistas - Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/472>
- Echevarria Arratea, C. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores, Centro de Salud Supte San Jorge, 2017. *Gaceta Científica*, 5(1). Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/472>
- González Garcés, D. I., & Morales Urrutia, D. C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. 593 Digital Publisher CEIT, Ecuador. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Gutierrez Gutierrez, C. A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017 [tesis de maestria Universidad Cesar Vallejo]*. repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11787>
- Hernández , R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Graw Hill (Cuarta Edición ed.). Mexico DF.
- Huamán Rojas, Reyna Esther (2018). La inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Junta de Usuarios Sub Distrito de Riego Cañete – 2017. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27604/Huam%
%c3%a1n_RRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27604/Huam%c3%a1n_RRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- INCHE VIZCARRA, F. L., GALVEZ ÑAÑEZ, M. K., & ALTAMIRANO ROLANDO, M. E. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE CHANCAY, HUARAL, LIMA 2018 [Tesis de Licenciado Universidad Inca Garcilazo de la Vega]*. Repositorio

- institucional, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4075>
- Lipa Chávez, J. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa [tesis de maestría universidad cesar vallejo]*. repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47633>
- M. del Ángel-Salazara1*, C. F.-A.-B.-S.-H. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia*. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). *Clima organizacional y satisfacción labor*, 273. doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- MACHACUAY QUIJADA, N. D., & PEÑA AGUI, Y. R. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín - 2018 [tesis de licenciado Universidad Nacional del Centro del Perú]*. Repositorio Institucional, Junin. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6715>
- Medina Montesdeoca, N. A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito [tesis de maestría Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]*. Repositorio Institucional, Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Mendoza Yenque, W. S. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo, 2020 [tesis de licenciado Universidad Nacional de Trujillo]*. Repositorio Institucional, Trujillo, Perú. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17856>
- Mercado Fuentes, L. V. (2019). *Estudio del clima organizacional en el Hospital Antonio Lorena del Cusco - 2019 [Tesis de Bachiller Universidad Continental]*. Repositorio institucional, Cusco. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9738>

- MINSA. (s.f.). Metodología para en estudio del Clima Organizacional. - V. 02. R.M. N° 468-2011 MINSA Dirección General de Salud de las Personas. [En línea]. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>
- Mollo Bustamante, S. M. (2018). *Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Enfermeras de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios [tesis de Maestría Universidad Católica de Santa María]*. Repositorio Institucional, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8340>
- Morales Romero, S., Hernández Martínez, E., & Velázquez Palma, P. (2021). Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. *Revista Enfermería*, 29(3). Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1357699/1190-6602-2-pb.pdf>
- Obregon Lujerio, J. A. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del hospital (San Juan Bautista) en el distrito de Huaral, 2018 [Tesis de licenciado Universidad Alas peruanas]*. Repositorio institucional, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12990/9346>
- Pareja De Fernández Baca, E. G. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales en el departamento de apoyo al diagnóstico del Hospital Regional del Cusco, 2017 [tesis de Maestría Universidad Andina del Cusco]*. Repositorio Institucional, Cusco, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2735>
- Penachi Valle, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI. *Revista UNMSM - Gestión del Tercer Milenio*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314>
- Pino Loza , E., Granja Pino , A., & Niño Arguelles, Y. L. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo*. Ecuador. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Ponce, Lucas, Ruelas, Marco, Flores, Ludwing. (2022). The organizational climate and job satisfaction in teachers of a public university [Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú]. *Revista Innova Educación*.

Obtenido de

<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/643>

Portuondo Noel, Luis Giancarlo (2018). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puitiza Lucano, C. M., Tejada Muñoz, S., Morales Rojas, E., Chávez Quintana, S., & Sánchez Santillan, T. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú* //Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. Revista De La Universidad Del Zulia, Venezuela . doi:<https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>

Qiñonez Villegas, C., & Peralta Quisirumbay, M. F. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016 [Universidad Peruana Unión]. *Revista UPEU - Revista de Investigación Universitaria*. Obtenido de <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/1042>

Ramos huaman, I. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA, HUANCVELICA - 2018 [tesis de maestria Universidad Nacional de Huancavelica]*. Repositorio institucional, Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3389>

Rodriguez Rosales, C. (2014). Diseño e implementación de un plan de evaluación y desarrollo del desempeño laboral para el mejoramiento o crecimiento profesional del talento humano de la empresa Compuhelp S.A.<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11374/4/TESIS%20FINALIZADA-2014.pdf>

Rojas Canchan, I., Hidalgo Romero, H. I., & Figueroa Sanchez, A. E. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 22. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n2.06>

- Rojas Livia , S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2017. [tesis de maestria UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN].* Repositorio institucional, Pasco, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5881>
- Rojas Livia, S. (2019). Organizational climate and work performance of the health personnel at the Daniel Alcides Carrión Hospital, Pasco [Universidad de Huánuco]. *Revista UDH - Revista Peruana de Ciencias de la Salud.* Obtenido de <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28>
- Ruiz Gómez, N. E. (2021). “CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES D0EL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019” [tesis de maestria Universidad del Pacífico. Escuela de Postgrado]. 2021. Repositorio institucional, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Ruiz Quezada, M. A. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL;SATISFACCIÓN LABORAL;DESEMPEÑO LABORAL;PLAN DE MEJORA;HOSPITAL CIVIL SANTA TERESITA;PROVINCIA DE EL ORO;ECUADOR [tesis de maestria Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].* Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11869>
- Saboya Jauregui, S. (2017). Valores organizacionales y desempeño laboral en las Enfermeras del Centro de Salud Morales, año 2016 [Universidad Alas Peruanas]. *UAP-Institucional.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12990/935>
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación* (primera ed.). (P. I. 978-612-00-4519-0, Ed.) Arequipa, Perú: Centrum Legalis.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en investigación científica.* Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de maestria Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].* Repositorio institucional, Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7204>

- Servir (2014) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/_238-2014-SERVIR-PE_-_12-11-2014_03_06_06_-RPE_N__238-2014-SERVIR-PE.pdf
- Slocum y Hellriegel (2004) Reseña de "Comportamiento organizacional" de Hellriegel, D. 1560-6139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147117764009>
- Tinoco Gómez , O., Quispe Atúncar, C., & Beltrán Sarav ia , V. (2014). Organizational culture and job satisfaction on the faculty of Industrial Engineering in the context of university accreditation [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. *Revista UNMSM - Industrial Data*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/12048>
- Torres Pacheco, E. E., & Zegarra Ugarte, S. J. (2016). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BOLIVARIANAS DE LA CIUDAD PUNO -2014 – PERÚ [Universidad Nacional del Altiplano]. *Revista UNAP - Comuni@cción*. Obtenido de <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/66>
- Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz [Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. *Revista UNASAM - Aporte Santiaguino*. Obtenido de http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465
- Vásquez Leiva, Y. J. (2021). *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca, 2019 [tesis de maestría Universidad Nacional de Cajamarca]*. Repositorio institucional, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4275>
- Vela Lopez , S. T. (2016). "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EXTERNO - HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN – HUÁNUCO – 2015" [tesis de maestría Universidad de Huanuco]. Repositorio institucional, Huanuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/194>

Werther, B., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos el Capital humano de las empresas* (sexta ed.). Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA. Obtenido de http://www.academia.edu/13316448/Administracion_de_recursos_humanos_6ta_edicion_-_William_B._Werther

ANEXOS

Anexo: 1 Matriz de operacionalización de variables 1

Título: Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESC. DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	El clima organizacional es integralmente en esta perspectiva, y se considera como el ambiente propio de la organización producido y percibido por el colaborador en las condiciones laborales que se encuentra en su proceso de estructura organizacional y así se puede determinar su motivación, nivel de eficiencia en el trabajo. Chiavenato (2009)	El clima organizacional, es una variable cualitativa que será medida a través de un cuestionario constituido por 12 ítems, la cual presentará una escala de medición de Likert. será administrado a los trabajadores de un Hospital público del Callao.	Eficiencia	Tiempo para realizar las funciones	Ordinal
				Productividad	
			Motivación	Beneficios del empleado	
				Habilidades y capacidades	
				Trabajar en equipo	
			Satisfacción	Reconocimiento entre los miembros del equipo	
participación en la toma de decisiones					
nivel de ingresos remunerativo					
Desempeño laboral	La gran mayoría de los empleados quiere lograr una retroalimentación de tal manera para lograr sus objetivos, y en los mandos altos las funciones de los trabajadores deben ser verificados por los elementos de desempeño cuando él es menor a lo indicado, el jefe o supervisor emprende acciones correctivas. Según Werther y Davis (2008)	El desempeño laboral, es una variable cualitativa que será medida a través de un cuestionario constituido por 12 ítems, la cual presentará una escala de medición de Likert. será administrado a los trabajadores de un Hospital público del Callao.	Elementos de la evaluación de	Evaluación individual	Ordinal
				Evaluación grupal	
			Métodos de evaluación	Administración por objetivos	
				Sistema de evaluación 360°	
			Realimentación	Capacitación y desarrollo	
				Orientación y ubicación del puesto	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022.							
Autor: Borja Zegarra Karl David							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cómo el nivel de eficiencia se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.</p> <p>Objetivo específicos OE1: Determinar la relación existente entre el nivel de eficiencia se relaciona</p>	<p>Hipótesis general: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: El nivel de eficiencia se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.</p>	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Eficiencia	- Tiempo para realizar la tarea. - Productividad	1,2, 3	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (20-40) Regular (41-60) Bueno (61-80)
			Motivación	- Beneficios del empleado. - Habilidades y capacidades - Trabajar en equipo	4, 5, 6, 7, 8,		
Satisfacción	- Reconocimiento entre los miembros del equipo - participación en la toma de decisiones	9, 10, 11, 12					

<p>Público del Callao, 2022?</p> <p>PE2: ¿ Cómo el grado de motivación se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022?</p> <p>PE3: ¿ Cómo el grado de satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022?</p>	<p>con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación existente entre el grado de motivación se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022</p> <p>OE3: Determinar la relación existente entre el grado de satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.</p>	<p>HE2: El grado de motivación se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.</p> <p>HE3: El grado de satisfacción se relaciona con el desempeño laboral de un Hospital Público del Callao, 2022.</p>	- nivel de ingresos remunerativo				
			Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Elementos de la evaluación de desempeño	- Evaluación individual - Evaluación grupal	1, 2 3, 4	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (20-40) Regular (41-60) Bueno (61-80)
			Métodos de evaluación	- Administración por objetivos - Sistema de evaluación 360	5-6 7		
Realimentación	- Capacitación y desarrollo. - Orientación y ubicación del puesto	8, 9, 10 11 12					

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	El tiempo para realizar el trabajo que se te asigna es el adecuado	X		X		X		
2	El trabajo que realizas es productivo para la organización	X		X		X		
3	Tu puesto de trabajo va de acuerdo a tus habilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACION	X		X		X		
4	Deberían mejorar los beneficios de los empleados	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tu opinión es tomada en cuenta por tus compañeros para la toma de decisiones	X		X		X		
6	La comunicación con tus jefes y compañeros es fluida	X		X		X		
7	Te han capacitado correctamente para la labor que realizas	X		X		X		
8	Consideras parte del equipo en el que trabajas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCION	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Deberían ser escuchados todos los miembros del equipo al momento de tomar una decisión	X		X		X		

10	La remuneración es adecuada con el trabajo que realizas	X		X		X	
11	Eres reconocido por tus compañeros y jefes al realizar una labor adicional	X		X		X	
12	Tu jefe toma en cuenta tu opinión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Emilio Escudero Vilchez **DNI:** 03695876

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.

Lima, 05 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EVALUACION DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad te permite desarrollar tus conocimientos	X		X		X		
2	La entidad evalúa tu esfuerzo en tu área	X		X		X		
3	La función que realizas te permite desarrollarte profesionalmente	X		X		X		
4	Tienes posibilidades de ascenso	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: METODOS DE EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Existe evaluación constante entre la labor que realizas en el puesto que desempeñas	X		X		X		
6	Los objetivos para ascender son muy altos	X		X		X		
7	Cumples con los objetivos de la empresa	X		X		X		
8	DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACION	X		X		X		
	Existe capacitación constante en diferentes puestos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El puesto en él te encuentras no es el mejor para ti	X		X		X		

10	Existe rotación de personal de acuerdo al perfil profesional	X		X		X	
11	Consideras que estas desperdiciando tu talento en el puesto que desempeñas	X		X		X	
12	Consideras que te orientan en tus laborales y funciones que realizas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Emilio Escudero Vilchez **DNI:** 03695876

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.

Lima, 05 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	El tiempo para realizar el trabajo que se te asigna es el adecuado	X		X		X		
2	El trabajo que realizas es productivo para la organización	X		X		X		
3	Tu puesto de trabajo va de acuerdo a tus habilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACION	X		X		X		
4	Deberían mejorar los beneficios de los empleados	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tu opinión es tomada en cuenta por tus compañeros para la toma de decisiones	X		X		X		
6	La comunicación con tus jefes y compañeros es fluida	X		X		X		
7	Te han capacitado correctamente para la labor que realizas	X		X		X		
8	Consideras parte del equipo en el que trabajas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCION	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Deberían ser escuchados todos los miembros del equipo al momento de tomar una decisión	X		X		X		

10	La remuneración es adecuada con el trabajo que realizas	X		X		X	
11	Eres reconocido por tus compañeros y jefes al realizar una labor adicional	X		X		X	
12	Tu jefe toma en cuenta tu opinión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rosa Noemí León Aguilar **DNI:** 09320038

Especialidad del validador: Maestra en Gestión pública.

Lima, 14 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EVALUACION DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad te permite desarrollar tus conocimientos	X		X		X		
2	La entidad evalúa tu esfuerzo en tu área	X		X		X		
3	La función que realizas te permite desarrollarte profesionalmente	X		X		X		
4	Tienes posibilidades de ascenso	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: METODOS DE EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Existe evaluación constante entre la labor que realizas en el puesto que desempeñas	X		X		X		
6	Los objetivos para ascender son muy altos	X		X		X		
7	Cumples con los objetivos de la empresa	X		X		X		
8	DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACION	X		X		X		
	Existe capacitación constante en diferentes puestos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El puesto en él te encuentras no es el mejor para ti	X		X		X		

10	Existe rotación de personal de acuerdo al perfil profesional	X		X		X	
11	Consideras que estas desperdiciando tu talento en el puesto que desempeñas	X		X		X	
12	Consideras que te orientan en tus laborales y funciones que realizas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rosa Noemí León Aguilar **DNI:** 09320038

Especialidad del validador: Maestra en Gestión pública.

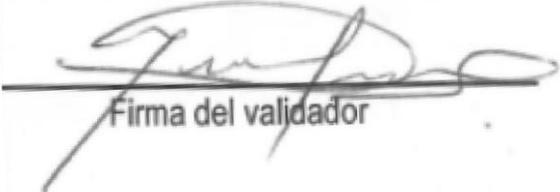
Lima, 14 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	El tiempo para realizar el trabajo que se te asigna es el adecuado	X		X		X		
2	El trabajo que realizas es productivo para la organización	X		X		X		
3	Tu puesto de trabajo va de acuerdo a tus habilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACION	X		X		X		
4	Deberían mejorar los beneficios de los empleados	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tu opinión es tomada en cuenta por tus compañeros para la toma de decisiones	X		X		X		
6	La comunicación con tus jefes y compañeros es fluida	X		X		X		
7	Te han capacitado correctamente para la labor que realizas	X		X		X		
8	Consideras parte del equipo en el que trabajas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCION	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Deberían ser escuchados todos los miembros del equipo al momento de tomar una decisión	X		X		X		

10	La remuneración es adecuada con el trabajo que realizas	X		X		X	
11	Eres reconocido por tus compañeros y jefes al realizar una labor adicional	X		X		X	
12	Tu jefe toma en cuenta tu opinión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ríos Carrasco Diomar Santos **DNI:** 25848010

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.

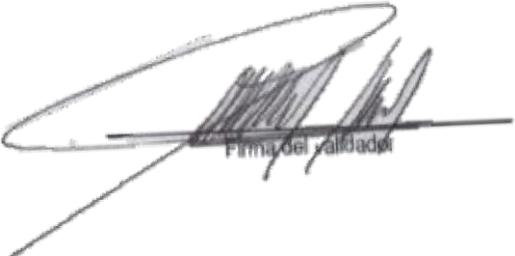
Lima, 14 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EVALUACION DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La entidad te permite desarrollar tus conocimientos	X		X		X		
2	La entidad evalúa tu esfuerzo en tu área	X		X		X		
3	La función que realizas te permite desarrollarte profesionalmente	X		X		X		
4	Tienes posibilidades de ascenso	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: METODOS DE EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Existe evaluación constante entre la labor que realizas en el puesto que desempeñas	X		X		X		
6	Los objetivos para ascender son muy altos	X		X		X		
7	Cumples con los objetivos de la empresa	X		X		X		
8	DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACION	X		X		X		
	Existe capacitación constante en diferentes puestos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El puesto en él te encuentras no es el mejor para ti	X		X		X		

10	Existe rotación de personal de acuerdo al perfil profesional	X		X		X	
11	Consideras que estas desperdiciando tu talento en el puesto que desempeñas	X		X		X	
12	Consideras que te orientan en tus laborales y funciones que realizas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ríos Carrasco Diomar Santos **DNI:** 25848010

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.

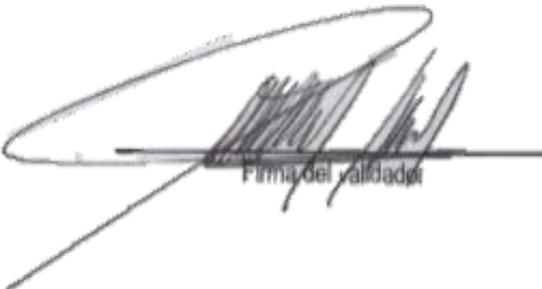
Lima, 14 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del validador

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: Estimado trabajador(a), la presente servirá para medir la el clima organizacional de un Hospital del Callao, 2022. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial, usada exclusivamente para fines de investigación y no serán orientadas para ningún otro propósito, por lo que solicitamos responder con sinceridad, veracidad y total libertad, y no dejar ninguna pregunta sin responder.

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	SIEMPRE
5	CASI SIEMPRE

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

ENUNCIADO						
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
01	El tiempo para realizar el trabajo que se te asigna es el adecuado					
02	El trabajo que realizas es productivo para la organización					
03	Tu puesto de trabajo va de acuerdo a tus habilidades					
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACION	1	2	3	4	5
04	Deberían mejorar los beneficios de los empleados					
05	Tu opinión es tomada en cuenta por tus compañeros para la toma de decisiones					
06	La comunicación con tus jefes y compañeros es fluida					
07	Has sido capacitado correctamente para la labor que realizas					
08	Consideras parte del equipo en el que trabajas					
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCION	1	2	3	4	5
09	Deberían ser escuchados todos los miembros del equipo al momento de tomar una decisión					
10	La remuneración es adecuada con el trabajo que realizas					
11	Eres reconocido por tus compañeros y jefes al realizar una labor adicional					
12	Tu jefe toma en cuenta tu opinión					
ENUNCIADO						
	DIMENSIÓN 1: EVALUACION DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
01	La entidad te permite desarrollar tus conocimientos					
02	La entidad evalúa tu esfuerzo en tu área					
03	La función que realizas te permite desarrollarte profesionalmente					
04	Tienes posibilidades de ascenso					
	DIMENSIÓN 2: METODOS DE EVALUACION	1	2	3	4	5
05	Existe evaluación constante entre la labor que realizas en el puesto que desempeñas					
06	Los objetivos para ascender son muy altos					
07	Cumples con los objetivos de la empresa					
	DIMENSIÓN 3: RETROALIMENTACION	1	2	3	4	5
08	Existe capacitación constante en diferentes puestos					
09	El puesto en el que te encuentras no es el mejor para ti					
10	Existe rotación de personal de acuerdo al perfil profesional					
11	Consideras que estas desperdiciando tu talento en el puesto que desempeñas					
12	Consideras que te orientan en tus laborales y funciones que realizas					

Gracias por tus respuestas.

Anexo 5: Autorización de Aplicar Instrumento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

MEMORANDO N° 621-OA-GRPS-ESSALUD-2022

Para : **Karl David Borja Zegarra**
Investigador

De : **Iván Rodrigo Farfán Muñoz**
Jefe de la Oficina de Administración - RPS

Asunto : **Autorización al Proyecto de Investigación**

Referencia : Proyecto de Investigación "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022".

Fecha : 20/06/2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación al documento de referencia, donde solicita autorización para el desarrollo del Proyecto de investigación "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022"; de tal manera, se comunica que la Oficina de Administración **APRUEBA** el proyecto de investigación, con fines de investigación académica.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

.....
IVÁN RODRIGO FARFÁN MUÑOZ
Jefe de la Oficina de Administración RPS
Red Prestacional Sabogal
EsSalud

NIT: 9000-2022-11754

Anexo 6: Prueba de normalidad

Ho: Los datos de las variables presentan una distribución normal.

Ha: Los datos de las variables no presentan una distribución normal.

De acuerdo al número de datos del estudio (87) se empleó el test o la prueba de normalidad de *Shapiro-Wilk*, la cual es una prueba estadística no paramétrica utilizada en la estadística inferencial, la cual permite medir los niveles de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica determinada (Flores, Muñoz y Sánchez, 2019).

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,961	87	,009
Desempeño laboral	,968	87	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Criterio de decisiones

Si $p < 0,05$ rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si $p > 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Decisión

Como el $p = 0,009$ para la clima organizacional y $p = 0,001$ para el desempeño laboral son menores a la sig. establecida 0.05. entonces rechazamos la Ho y aceptamos la Ha, es decir los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica (Spearman). En esa línea, El Rho de Spearman es una prueba que mide el coeficiente de relación estadística entre dos variables. Se aplica especialmente para el análisis correlacional de datos, para contrastar las hipótesis planteadas y para conocer la correlación de las variables (Roy et al., 2019).

Anexo 7: Cuadro de interpretación de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta.
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta.
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada.
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja.
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación nula.
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja.
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja.
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada.
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta.
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández y Sampieri (2014)

Anexo 8: Consentimiento Informado

Cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño laboral

Estimado trabajador, la presente servirá para medir la el clima organizacional de un Hospital del Callao, 2022.

Sus respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial, usada exclusivamente para fines de investigación y no serán orientadas para ningún otro propósito, por lo que solicitamos responder con sinceridad, veracidad y total libertad, y no dejar ninguna pregunta sin responder.

 david.borja1902@gmail.com (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

cuestionario para medir el clima organizacional El
tiempo para realizar el trabajo que se te asigna es el adecuado

Muy malo

Malo

Regular

Bueno

Muy bueno

[Enviar](#) [Borrar formulario](#)

Anexo 9: Base de datos

Clima organizacional																	Desempeño laboral																
D1: Eficiencia				D2: Motivación					D3: Satisfacción					D1: Elementos de la evaluación de desempeño				D2: Métodos de evaluación				D3: Realimentación											
E/P	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	Total	E/P	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	D2	P8	P9	P10	P11	P12	D3	Total
E1	1	2	2	5	3	3	2	2	2	12	1	3	3	1	8	25	E1	1	2	2	5	10	3	2	2	7	1	2	2	3	1	9	26
E2	2	3	2	7	2	1	2	3	2	10	2	4	3	4	13	30	E2	4	3	4	4	15	4	4	4	12	3	2	2	3	3	13	40
E3	2	2	3	7	1	1	3	3	3	11	3	2	3	1	9	27	E3	3	3	4	3	13	3	2	3	2	3	2	3	2	3	13	28
E4	2	3	2	7	3	3	3	3	2	14	1	3	1	1	6	27	E4	3	2	2	3	10	1	3	3	1	1	3	3	1	2	10	21
E5	2	2	4	8	1	1	3	2	3	10	2	3	3	3	11	29	E5	3	2	3	2	10	2	4	3	4	2	4	3	4	1	14	28
E6	4	3	3	10	1	1	3	3	2	10	4	2	1	1	8	28	E6	1	3	3	1	8	3	3	4	3	3	2	3	1	4	13	24
E7	2	2	2	6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	3	8	23	E7	2	4	3	4	13	3	2	2	3	3	2	2	3	3	13	29
E8	1	2	2	5	3	3	2	2	2	12	3	2	2	3	10	27	E8	3	2	3	1	9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	13	24
E9	2	3	2	7	2	1	2	3	2	10	3	2	3	2	10	27	E9	1	3	1	1	6	1	3	3	1	1	3	3	1	2	10	17
E10	2	2	3	7	1	1	3	3	3	11	1	3	3	1	8	26	E10	2	3	3	3	11	2	4	3	4	2	4	3	4	1	14	29
E11	2	3	2	7	3	3	3	3	2	14	2	4	3	4	13	34	E11	3	2	2	2	9	3	2	3	1	3	2	3	1	4	13	23
E12	1	2	2	5	1	1	3	2	3	10	3	2	3	1	9	24	E12	3	2	2	3	10	1	3	1	1	1	3	1	1	1	7	18
E13	2	3	2	7	1	1	3	3	2	10	1	3	1	1	6	23	E13	3	2	3	2	10	2	3	3	3	2	3	3	3	1	12	25
E14	2	2	3	7	1	2	2	2	2	9	2	3	3	3	11	27	E14	1	3	3	1	8	3	2	2	2	5	2	3	2	3	15	25
E15	2	3	2	7	3	3	3	3	3	15	5	2	3	2	12	34	E15	2	4	3	4	13	3	2	2	3	3	1	3	1	1	9	25
E16	2	2	4	8	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	34	E16	3	2	3	1	9	1	2	1	3	3	2	2	3	3	13	25
E17	4	3	3	10	3	3	3	2	3	14	1	3	3	1	8	32	E17	1	3	1	1	6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	13	22
E18	2	2	2	6	3	3	3	3	2	14	2	4	3	4	13	33	E18	2	3	3	3	11	4	4	4	12	1	3	3	1	2	10	33
E19	1	2	2	5	2	2	2	2	2	10	3	2	3	1	9	24	E19	3	3	4	3	13	5	4	3	12	2	4	3	4	1	14	39

E20	2	3	2	7	1	2	2	5	5	15	1	3	1	1	6	28	E20	3	2	2	3	10	5	4	4	13	3	2	3	1	4	13	36
E21	2	2	3	7	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	11	30	E21	3	2	3	2	10	4	3	3	10	1	3	1	1	1	7	27
E22	2	3	2	7	2	1	2	3	2	10	3	3	3	2	11	28	E22	1	3	3	1	8	4	4	4	12	2	3	3	3	1	12	32
E23	1	2	2	5	1	1	3	3	3	11	2	3	2	3	10	26	E23	2	4	3	4	13	5	3	4	12	5	2	3	2	3	15	40
E24	2	3	2	7	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	11	32	E24	3	2	3	1	9	3	5	4	12	5	2	4	4	4	19	40
E25	2	2	3	7	1	1	3	2	3	10	3	2	2	2	9	26	E25	1	3	1	1	6	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	30
E26	2	3	2	7	1	1	3	3	2	10	3	2	5	5	15	32	E26	2	3	3	3	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	27
E27	2	2	4	8	1	2	2	2	2	9	3	3	3	5	14	31	E27	3	2	2	2	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	33
E28	4	3	3	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	5	11	33	E28	3	2	2	3	10	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	44
E29	2	2	2	6	2	1	2	3	2	10	2	4	4	4	14	30	E29	3	3	4	3	13	5	4	5	14	3	2	2	3	3	13	40
E30	1	2	2	5	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	28	E30	3	2	2	3	10	3	3	5	11	3	2	3	2	3	13	34
E31	2	3	2	7	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	10	31	E31	3	2	3	2	10	5	5	3	13	1	3	3	1	2	10	33
E32	2	2	3	7	1	1	3	2	3	10	4	3	3	2	12	29	E32	1	3	3	1	8	3	4	3	10	2	4	3	4	1	14	32
E33	2	3	2	7	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	9	28	E33	2	4	3	4	13	5	5	4	14	3	2	3	1	4	13	40
E34	5	2	5	12	2	1	2	3	2	10	3	3	3	3	12	34	E34	3	2	3	1	9	5	5	4	14	1	3	1	1	1	7	30
E35	5	5	3	13	1	1	3	3	3	11	3	3	3	2	11	35	E35	1	3	1	1	6	5	5	5	15	2	3	3	3	1	12	33
E36	5	4	4	13	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	10	37	E36	2	3	3	3	11	4	4	4	12	5	2	3	2	3	15	38
E37	3	5	4	12	1	1	3	2	3	10	3	3	3	2	11	33	E37	3	2	2	2	9	4	5	5	14	5	5	4	3	4	21	44
E38	5	5	4	14	1	1	3	3	2	10	3	2	2	2	9	33	E38	3	2	2	3	10	4	3	4	11	5	5	4	4	4	22	43
E39	2	3	2	7	1	2	2	2	2	9	3	2	5	5	15	31	E39	3	3	4	3	13	4	4	3	11	3	3	4	3	4	17	41
E40	3	3	3	9	3	3	2	2	2	12	3	3	3	5	14	35	E40	3	2	2	3	10	5	5	5	15	4	4	3	3	5	19	44
E41	3	3	2	8	2	1	2	3	2	10	2	2	2	5	11	29	E41	3	2	3	2	10	1	5	4	10	4	4	3	1	3	15	35
E42	3	2	3	8	1	1	3	3	3	11	2	4	4	4	14	33	E42	1	3	3	1	8	5	3	3	11	3	2	2	3	3	13	32
E43	3	3	2	8	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	34	E43	3	3	4	3	13	4	4	4	12	3	2	3	2	3	13	38
E44	2	2	2	6	1	1	3	2	3	10	2	3	3	2	10	26	E44	3	2	2	3	10	5	4	5	14	1	3	3	1	2	10	34

E45	3	3	3	9	1	1	3	3	2	10	4	2	2	2	10	29	E45	3	2	3	2	10	4	4	3	11	2	4	3	4	1	14	35
E46	3	3	2	8	1	2	2	2	2	9	3	3	3	3	12	29	E46	1	3	3	1	8	5	3	2	10	3	2	3	1	4	13	31
E47	3	2	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	2	5	13	36	E47	2	4	3	4	13	4	5	4	13	1	3	1	1	1	7	33
E48	3	3	2	8	3	3	2	2	2	12	2	2	2	4	10	30	E48	3	2	3	1	9	5	3	3	11	2	3	3	3	1	12	32
E49	2	2	2	6	2	1	2	3	2	10	3	3	3	5	14	30	E49	1	3	1	1	6	5	4	5	14	5	2	3	2	3	15	35
E50	2	5	5	12	1	1	3	3	3	11	2	2	2	4	10	33	E50	2	3	3	3	11	4	5	4	13	2	4	3	4	1	14	38
E51	3	3	5	11	3	3	3	3	2	14	2	5	5	4	16	41	E51	3	3	4	3	13	3	2	3	2	3	2	3	1	4	13	28
E52	2	2	5	9	1	1	3	2	3	10	3	3	5	5	16	35	E52	3	2	2	3	10	1	3	3	1	1	3	1	1	1	7	18
E53	4	4	4	12	1	1	3	3	2	10	2	2	5	5	14	36	E53	3	2	3	2	10	2	4	3	4	2	3	3	3	1	12	26
E54	3	3	3	9	1	2	2	2	2	9	4	4	4	5	17	35	E54	1	3	3	1	8	3	3	4	3	5	2	3	2	3	15	26
E55	3	2	3	8	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	12	32	E55	2	4	3	4	13	3	2	2	3	3	2	2	3	3	13	29
E56	3	3	2	8	2	1	2	3	2	10	3	3	2	4	12	30	E56	3	3	4	3	13	3	2	3	2	3	2	3	2	3	13	28
E57	2	2	2	6	1	1	3	3	3	11	2	2	2	3	9	26	E57	3	2	2	3	10	1	3	3	1	1	3	3	1	2	10	21
E58	3	3	3	9	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	35	E58	3	2	3	2	10	2	4	3	4	2	4	3	4	1	14	28
E59	3	3	2	8	1	1	3	2	3	10	3	2	3	5	13	31	E59	1	3	3	1	8	3	2	3	1	3	2	3	1	4	13	22
E59	3	2	3	8	1	1	3	3	2	10	3	3	2	4	12	30	E59	2	4	3	4	13	1	3	1	1	1	3	1	1	1	7	21
E60	3	3	2	8	1	2	2	2	2	9	2	2	2	5	11	28	E60	3	2	3	1	9	2	3	3	3	2	3	3	3	1	12	24
E61	2	2	2	6	3	3	3	3	3	15	2	5	5	4	16	37	E61	1	3	1	1	6	3	2	2	2	5	2	3	2	3	15	23
E62	2	5	5	12	3	3	3	3	2	14	3	3	5	5	16	42	E62	2	3	3	3	11	3	2	2	3	1	3	3	1	2	10	24
E63	3	3	5	11	3	3	3	2	3	14	2	2	5	5	14	39	E63	3	2	2	2	9	1	2	1	3	2	4	3	4	1	14	26
E64	2	2	5	9	3	3	3	3	2	14	4	4	4	3	15	38	E64	3	2	2	3	10	3	3	3	3	3	2	3	1	4	13	26
E65	4	4	4	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	4	13	35	E65	4	3	4	5	16	1	3	1	1	1	3	1	1	1	7	24
E66	3	3	3	9	1	2	2	5	5	15	3	3	2	3	11	35	E66	3	3	4	3	13	2	3	3	3	2	3	3	3	1	12	28
E58	3	3	2	8	2	2	3	1	3	11	2	2	2	3	9	28	E58	3	2	2	3	10	3	2	2	2	5	2	3	2	3	15	27
E66	2	2	2	6	3	3	2	2	2	12	1	3	3	1	8	26	E66	3	2	3	2	10	3	2	2	3	3	2	3	2	3	13	26

E67	3	3	3	9	2	1	2	3	2	10	2	4	3	4	13	32	E67	1	3	3	1	8	1	2	1	3	1	3	3	1	2	10	21
E68	3	3	2	8	1	1	3	3	3	11	3	2	3	1	9	28	E68	2	4	3	4	13	3	3	3	3	2	4	3	4	1	14	30
E69	3	2	3	8	3	3	3	3	2	14	1	3	1	1	6	28	E69	3	2	3	1	9	2	3	3	3	2	3	1	4	13	25	
E70	3	3	2	8	1	1	3	2	3	10	2	3	3	3	11	29	E70	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	3	1	1	1	7	15
E71	2	2	2	6	1	1	3	3	2	10	4	3	3	2	12	28	E71	2	3	3	3	11	3	2	2	3	2	3	3	3	1	12	26
E72	2	5	5	12	1	2	2	2	2	9	1	3	3	1	8	29	E72	3	2	2	2	9	1	2	1	3	5	2	3	2	3	15	27
E73	3	3	5	11	3	3	2	2	2	12	2	4	3	4	13	36	E73	3	3	4	3	13	3	3	3	3	1	3	1	1	1	7	23
E74	2	2	5	9	2	1	2	3	2	10	3	2	3	1	9	28	E74	3	2	2	3	10	2	3	3	3	2	3	3	3	1	12	25
E75	4	4	4	12	1	1	3	3	3	11	1	3	1	1	6	29	E75	3	2	3	2	10	3	2	2	2	5	2	3	2	3	15	27
E76	3	3	3	9	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	11	34	E76	1	3	3	1	8	3	2	2	3	1	3	1	1	1	7	18
E77	3	2	3	8	1	1	3	2	3	10	3	2	3	1	9	27	E77	2	4	3	4	13	1	2	1	3	2	3	3	3	1	12	28
E78	3	3	2	8	1	1	3	3	2	10	1	3	1	1	6	24	E78	3	3	4	3	13	3	3	3	3	5	2	3	2	3	15	31
E78	2	2	2	6	1	2	2	2	2	9	2	3	3	3	11	26	E78	3	2	2	3	10	3	2	2	2	1	3	1	1	1	7	19
E79	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	12	36	E79	3	2	3	2	10	3	2	2	3	2	3	3	3	1	12	25
E80	3	3	2	8	3	3	3	3	2	14	3	2	3	1	9	31	E80	1	3	3	1	8	1	2	1	3	5	2	3	2	3	15	26
E81	3	2	3	8	3	3	3	2	3	14	1	3	1	1	6	28	E81	2	4	3	4	13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	13	29
E82	3	3	2	8	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	11	33	E82	3	2	3	1	9	3	2	3	1	3	2	3	2	3	13	23
E82	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	4	3	3	2	12	28	E82	1	3	1	1	6	1	3	1	1	1	3	3	1	2	10	17
E83	2	5	5	12	1	2	2	5	5	15	1	3	3	1	8	35	E83	2	3	3	3	11	2	3	3	3	2	4	3	4	1	14	28
E84	3	3	5	11	2	1	3	3	5	14	2	4	3	4	13	38	E84	3	2	2	2	9	3	2	2	2	3	2	3	1	4	13	24
E85	2	2	5	9	1	3	2	2	5	13	3	2	3	1	9	31	E85	3	2	2	3	10	3	2	2	3	1	3	1	1	1	7	20
E86	4	4	4	12	1	2	4	4	4	15	1	3	1	1	6	33	E86	1	2	1	3	7	1	2	1	3	2	3	3	3	1	12	22
E87	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17	2	3	3	3	11	37	E87	3	3	3	3	12	3	3	3	3	5	2	3	2	3	15	30



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público del Callao, 2022", cuyo autor es BORJA ZEGARRA KARL DAVID, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO DNI: 03695876 ORCID 0000-0002-3835-8740	Firmado digitalmente por: EESCUDEROVI el 10-08- 2022 18:31:53

Código documento Trilce: TRI - 0403527