



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El clima organizacional y su relación con el desempeño
laboral en la Clínica San Pedro en Huaraz - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Huaman Rios, Dayana Roxmery (orcid.org/0000-0002-9100-5143)
Monterola Barrantes, Nayza (orcid.org/0000-0001-5064-235X)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo Y Emprendimiento

HUARAZ - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por haber permitido que este gran objetivo se pueda hacer realidad, Además de su gran amor incondicional.

A mis padres y familia por su apoyo constante en el logro de mis objetivos.

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre presente en nuestros deseos de superación.

A mis padres, esposo e hijo por su apoyo constante en este proceso.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios y a mis padres por haberme brindado su apoyo y fuerza incondicional a lo largo de mi carrera, y por brindarme la oportunidad de ser un buen profesional.

A nuestro asesor Dr. Chavez Vera, Kerwin José por guiarnos en el proceso de investigación y a la administradora de la clínica san Pablo Huaraz, por su colaboración en brindarnos el acceso a la información.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1. Tipo de investigación	13
3.1.2. Enfoque de investigación	13
3.1.3. Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra	17
3.3.3. Muestreo	17
3.3.4. Unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19

IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Dimensión Comportamiento Organizacional	19
Tabla 2	Dimensión Estructura	20
Tabla 3	Dimension Estilo De Dirección	21
Tabla 4	Variable Clima Organizacional	22
Tabla 5	Dimensión Habilidades Profesionales	23
Tabla 6	Dimensión Capacidades Personales	24
Tabla 7	Dimension Estrategia Organizacional	25
Tabla 8	Variable Desempeño Laboral	25
Tabla 9	Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral	26
Tabla 11	Correlación entre la dimensión Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral	27
Tabla 12	Correlación entre la dimensión Estructura Organizacional y Desempeño Laboral	27
Tabla 13	Correlación entre la dimensión Estilo de Dirección Y Desempeño Laboral	28

Índice de figuras

Figura 1	Dimensión Comportamiento Organizacional.....	13
Figura 2	Dimensión Estructura.....	18
Figura 3	Dimensión Estilo De Dirección	19
Figura 4	Variable Clima Organizacional	20
Figura 5	Dimensión Habilidades Profesionales	21
Figura 6	Dimensión Capacidades Personales	22
Figura 7	Dimensión Estrategia Organizacional	23
Figura 8	Variable Desempeño Laboral	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz ,2022”; el método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 148 y una muestra de 50 profesionales. Para el procedimiento de recolección de datos, se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables de clima organizacional y desempeño laboral a través de la encuesta aplicando el instrumento llamado cuestionario, el cual consto de 36 interrogantes de acuerdo a la escala de Likert. Para los resultados, el procesamiento de datos se realizó mediante el software SPSS Versión 25. Concluyendo que existe una correlación positiva considerable entre las variables clima organizacional y desempeño laboral; se recomienda fortalecer el entorno laboral, involucrar a los empleados en equipos y llevar a cabo diversas acciones con el objetivo de mejorar el clima organizacional de los empleados y lograr los objetivos de la empresa.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral y estilo de dirección.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between the "Organizational climate and its relationship with work performance in the San Pablo Huaraz clinic, 2022"; the method was of the applied type, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population consisted of 148 and a sample of 50 professionals. For the data collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables of organizational climate and job performance through the survey applying the instrument called questionnaire, which consisted of 36 questions according to the Likert scale. For the results, the data processing was carried out using the SPSS Version 25 software. Concluding that there is a considerable positive correlation between the variables organizational climate and work performance; It is recommended to strengthen the work environment, involve employees in teams and carry out various actions with the aim of improving the organizational climate of employees and achieving the company's objectives.

Keywords: Organizational climate, work performance and management style.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, el papel de los colaboradores es muy importante para lograr metas propuestas y, eso lo muestra estudios que manifiestan que una organización que demuestre un clima organizacional óptimo, genera un incremento en la productividad y eficacia de los trabajadores en los diferentes puestos de la organización, logrando así un excelente desempeño laboral de la organización.

En el contexto internacional, señalan Albán & Pruna (2017) nos dice que la influencia de un establecimiento del clima laboral en colaboradores, incrementa el desempeño laboral en empresas colombianas y ecuatorianas, concluyeron que en la organización el clima organizacional pasa por pocos inconvenientes, ya que no se recibe la atención debida, ignorando el impacto en la productividad de los colaboradores, puesto que se muestra en las actitudes, y se comprueba en el curso de desarrollo.

Así, señala, Uturnco (2018) que el clima organizacional contribuye a un incremento de la productividad sea mayor, con el fin de mejorar el desempeño laboral. Tenemos 2 factores importantes como es la satisfacción y motivación del colaborador, logra potenciar sus capacidades y eso genera desarrollar sus actividades de una manera adecuada, incrementando así la competitividad de la empresa. Sin embargo, la realidad sigue siendo diferente en la economía, en el área de la salud, con una elevada evidencia en las instituciones públicas en las cuales la gestión más primordial está direccionada en grupos de interés externo. Donde, frente a la impartición de cursos orientados a los negocios, el gerencialismo y la medición han influido en otras agendas importantes.

En el contexto nacional, señalan Torres & Chipana (2018), en los diferentes factores en el clima organizacional como la insatisfacción de los trabajadores, dificultades en el trabajo en equipo, comunicación interpersonal, toma de decisiones, estos factores se involucran en el desempeño laboral de los profesionales. Por tal motivo, esto genera al logro de las metas trazadas, para alcanzar una mejor productividad y eficacia organizacional. El clima organizacional incita a la integración de los grupos de trabajo, dar solución a los problemas planteados, componer técnicas comunicativas, forjar el liderazgo de los

trabajadores Valaei (2017) notamos que hay oportunidades de políticas y prácticas inconvenientes de relaciones con recursos humanos, la mejora y eficacia es una mejora que va favoreciendo con la participación de los trabajadores, a la vez se busca identificar las motivaciones y percepciones de la persona en su centro de trabajo, para luego establecer el nivel de satisfacción de los colaboradores, y como esto determina en situaciones de conflicto, deficiente productividad, bajo rendimiento, estrés ,falta de asistencia y rotación.

A nivel local, en la clínica San Pablo en Huaraz, se evidencian una serie de problemáticas tales como, escasa comunicación entre áreas, la deficiencia de inspección de los altos mandos hacia los trabajadores sintiéndose poco motivados, el trabajador busca un desarrollo en las obligaciones, alto cargo, inspección, óptimos estados laborales, un óptimo nivel económico, estas son sus exigencias para mejorar su desarrollo y empeño laboral, y así cumplir los objetivos ya planteados en la clínica, los trabajadores por la carencia de aceptación y escasa fraternización se da como resultado de un entorno perjudicial y discordancia en el ambiente laboral por los colaboradores, entre otras situaciones relacionadas con lo mencionado anteriormente.

Con base en lo anterior se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022?, de igual forma los siguientes problemas específicos: a)¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022?, b)¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022?, c)¿Cuál es la relación entre el estilo de dirección y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022?

Este proyecto de tesis tiene una justificación teórica del presente estudio de investigación, es importante porque permitirá al investigador obtener información sobre la relación entre desempeño laboral y clima organizacional de los profesionales en la Clínica San Pablo en Huaraz. De igual manera, conocer la satisfacción de los colaboradores en u ambiente de trabajo y su productividad en sus funciones. Una justificación práctica, toda empresa busca llegar a convertirse

en líder ante la competitividad ya existente, por eso es necesario que se estudie el clima organizacional, desde la perspectiva de los trabajadores de la clínica San pablo en Huaraz, de esta manera se analiza el desempeño laboral con la finalidad de dar un excelente servicio, además de estudiar la relación entre las variables. La metodología usará métodos y técnica eficientes con el fin de obtener un grado científico, encontrar la relación entre las 2 variables y elaborar instrumentos para la recolección de datos, estas variables serán sometidos a pruebas de validez y confiabilidad.

Con base a lo anterior se establece el siguiente objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022, de igual forma, los siguientes objetivos específicos: a) Identificar la relación del comportamiento organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022. b) Analizar la relación de la estructura organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022. c) Establecer la relación del estilo de dirección y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022.

Se establece la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022, de igual forma las hipótesis específicas: a) Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022. b) Existe una relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022. c) Existe una relación significativa entre el estilo de dirección y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Conforme a la investigación, se han realizado estudios sobre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, las cuales se van a presentar los antecedentes, teorías, definiciones y dimensiones estudiadas, iniciando por los antecedentes de investigaciones históricas en una situación internacional, pasando luego por el contexto nacional que sirven como sustento de este estudio.

A nivel internacional, Zapata (2022) en su tesis, nos señala que tiene como principal meta, el denotar la relación, el clima organizacional y la satisfacción de los profesionales de la salud, un criterio estadístico. En el nivel metodológico, el estudio denota correlación transversal y cuantitativo, toma como muestra a 46 profesionales del área de la salud. El autor denota la relación significativa entre las variables ya mencionadas ($r= 0.973$; $\text{Sig.}= 0.02$). Lo que indica que con medida se logra mejorar las condiciones físicas y psicológicas del entorno laboral, el rendimiento de los colaboradores se ha optimizado en sus funciones. El presente estudio proporciona información relevante, y nos enseña las características que tiene el entorno organizacional como un elemento determinante de la conducta humana que promueve un óptimo progreso de la cognición, capacidades, técnica, permitiendo elevar el desarrollo de las funciones en el campo de trabajo.

Petro & Otalvaro (2020) en su tesis, nos señala que el principal objetivo es estudiar el entorno del establecimiento de salud odontológico. En lo que se refiere al estudio metodológico, el estudio es de enfoque descriptivo, transversal y cuantitativo, se realizó una encuesta a 21 colaboradores. Este autor concluye que el 80% del personal encuestado están satisfechos con su trabajo debido a periodos relacionados con el entorno laboral como la comunicación, gestión, línea de carrera, condiciones ambientales; el 70% menciona que está satisfecho con su trabajo con la finalidad de desarrollar las tareas planificadas y la comunicación. El autor indica que las condiciones climáticas adecuadas en la empresa, genera una óptima satisfacción, motivación, altos niveles de productividad, entre otros componentes que logran rendimiento para la empresa.

Mogrovejo (2020) en su tesis, nos indica el impacto del clima organizacional en la motivación del personal médico objeto de estudio. En cuanto a la metodología, este estudio presenta un enfoque cuantitativo, transversal, relacional y descriptivo,

se considera una muestra de 218 profesionales. Los resultados indican una correlación entre las 2 variables estudiadas ($r= 0,94$; $\text{Sig.}=0,00$). Este nivel está basado en situaciones internas que los colaboradores llegan a ejecutar en el desempeño de sus funciones. Entre las conclusiones más resaltantes, nos señala que el encargado del área no posee la cualidad de poder renombrar a sus trabajadores por una meta o logro alcanzado, demostrando su deficiente habilidad de liderazgo para manejar a los profesionales de dicha clínica.

Rosales (2018) señala en su tesis el predominio del clima organizacional en las actividades profesionales del personal de salud. Por estudios metodológicos, se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, transaccional y descriptivo sobre 45 colaboradores de la salud, enfermería. Los estudios más relevantes señalan que el ambiente en una empresa tiene una impresión elocuente en la satisfacción y desempeño del trabajador; Notamos resultados considerables en la que los colaboradores aprecian la comunicación fluida en las diferentes áreas, ascendente, descendente y diagonal; así como tomar las decisiones con base a un análisis de entorno, como responsabilidades de los trabajadores, cumplir el horario laboral, requerimientos, respecto a la eficacia del progreso de las funciones realizadas.

Manosalva (2015), señala en su estudio, la relación entre las dos variables ya mencionadas en empresas prestadoras en el sector salud, especialmente en hospitales. El objetivo más importante es confirmar los resultados hallados, obtenidos en estudios parecidos en diversos países y generar prototipos para los diversos tipos de organizaciones, como base para instaurar las estrategias para una óptima gestión del área de recursos humanos. Se aplica un enfoque cuantitativo para validar el prototipo metodológico del equipo empleado, mediante el uso de análisis factorial de validación constructiva. Así mismo, la coherencia entre las estructuras antes vistas se estudian por medio de ecuaciones estructurales. Los hallazgos del estudio confirman y enriquecen las conclusiones de estudios sobre la relación directa, con una reciente herramienta de medición adecuada para su uso. En conclusión, los hallazgos se pueden utilizar para ejecutar y desarrollar estrategias para gestionar de manera adecuada al personal de la empresa.

En el nivel nacional, Carrillo (2022) señala en su tesis, el cual tuvo como objetivo el establecer la relación entre las variables ya mencionadas anteriormente, los profesionales del hospital Belén, Lambayeque 2021. La investigación metodológica presenta un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. En este estudio se empleó el instrumento, cuestionario de evaluación del clima organizacional en el sector salud por el autor Segredo y la encuesta de satisfacción laboral desarrollada por Meliá & Peiró. La variable clima laboral es el nivel de Cronbach ($\alpha = 0,95$) y la satisfacción es el alfa de Cronbach ($\alpha = 0,94$). Los autores dirimen que existen una relación de correspondencia entre las variables ya establecidas.

Zarate (2022) señala en su tesis, que el objetivo de este estudio es encontrar la correspondencia de ambas variables. El alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, que maneja la investigación, es de tipo aplicada. El estudio de muestra está compuesto por 98 trabajadores y se maneja una muestra por 79 colaboradores de una clínica privada. El cuestionario es aplicado a 24 ítems para la variable de clima laboral y 24 ítems para la variable de desempeño organizacional. Ambas herramientas pasaron por diversos procesos de validación interna, seguidos de estándares internos, demostrando un alto nivel de confiabilidad, resultando en un alfa de Cronbach de 0.92 para variables ambientales organizacionales y 0.93 para el desempeño laboral. Los resultados correspondientes obtenidos son óptimos porque la prueba de hipótesis general prueba el coeficiente de correlación R de Pearson, elevado por esta causa se tuvieron resultados que existe una relación positiva óptima entre las variables establecidas; por la tanto en la disposición que se logre una óptima categoría del clima en una empresa, eso genera mejora en el desempeño organizacional de los trabajadores de una clínica en el Cercado de Lima.

Frías (2021) señala en su tesis señala que el objetivo primordial es conocer la relación entre las dos variables presentadas, en los colaboradores de esta institución. La investigación metodológica se refiere al diseño no experimental, descriptivo, correlacional, la cual pertenece a un estudio básico aplicada. Se utilizó en la Dirección Regional de Salud de Amazonas, Chachapoyas, que se aplicó dos cuestionarios sobre variables ambientales, organizacionales y desempeño laboral, cuya validez fue establecida por juicio de expertos, y el alfa de Cronbach

arrojó un índice de confianza alto en el rango de 0,95. Los hallazgos muestran tanto variables, dimensiones e indicadores que demuestran la correspondencia entre las 2 variables. Luego de este proceso se pasó a analizar, desarrollar y discutir los resultados, teniendo como hallazgos lo siguiente, si existe una relación entre las dos variables y en los trabajadores, encontrando así una relación significativa, por lo tanto, el clima autoritario resulta poco práctico en el desempeño de los profesionales, por ende, será insatisfactorio.

Chanduví (2019) señala en su tesis, que su objetivo fue establecer la relación de las variables estudiadas. La investigación plantea que, en el establecimiento Médico Bellavista de la unión, Piura 2019. Existe una relación significativa entre las dos variables y mencionadas. La muestra de estudio es de 46 colaboradores y es una muestra aleatoria. Este estudio fue cuantitativo, de correlación con un diseño. Los métodos dados son métodos de cuestionario, utilizando dos cuestionarios que evalúa las dos variables. Los hallazgos se presentan a través de tablas de ocurrencia y de estadística sig. La relación adecuada denota que no existe una relación correlacional entre las dos variables ($\rho=0.89$ y $P= 0.02$), por lo tanto, se ubica que la variable tiene una relación de correspondencia con las dimensiones de desempeño organizacional que son la eficiencia y productividad organizacional. En conclusión, el clima laboral tiene escasa relación con el desempeño organizacional de los colaboradores del centro de salud.

Díaz (2020) señala en su tesis titulada, la cual tiene como objetivo primordial, ya que se establece la correspondencia entre las variables ya mencionadas, el diseño del estudio fue transversal, descriptivo, correlacional y retrospectivo. Se investigó a 50 médicos odontólogos que cumplieron con los parámetros de inclusión y exclusión. Se utilizó un método de encuesta y se consideró válido con un coeficiente de confianza de 0,8 para ambas variables. La herramienta presenta dos cuestionarios de escala de respuesta de Likert, considerando aspectos de motivación, liderazgo e interrelaciones en dos variables como capacidad de respuesta, trabajo en equipo y registros. A la vez encontramos que el 94% se está desempeñando en niveles óptimos en el trabajo, y el 93% de los colaboradores que laboran allí citan un buen entorno laboral.

Nunca se sabrá con precisión si un colaborador dará una calificación a medida, y esa persona, sin ser consciente del papel o de la existencia de los factores que la componen, puede percibir el clima de una organización. Basado en la opinión personal y las características de la organización manifiesta Hernández & Mendoza (2018). De acuerdo con Mohamed & Gaballah (2017), dentro de una institución sea pública o privada, el clima organizacional se asegura para garantizar que los procesos, productos y servicios se desarrollan de manera óptima en términos de productividad, eficiencia, calidad y efectividad. Según Fernández & Baptista (2019) en la gestión de recursos, también es primordial enfatizar que las medidas administrativas no garantizan el éxito esperado, ya que debe existir un equilibrio entre todos los elementos que constituyen una organización, tales como comunicación, liderazgo e incluso el clima laboral.

El clima organizacional se da a entender como un término personal de los colaboradores por la organización, que tiene lugar inmediato en el progreso de la empresa. También se puede analizar las actitudes de los colaboradores y conocer qué factores se influyen, para que al planificar los cambios organizacionales estos surtan efecto. Segredo (2017). Según Medina (2017) todos los miembros perciben e influyen en el comportamiento del clima organizacional, a su vez, es un conjunto de atributos del ambiente organizacional. Una forma de lograr el desarrollo de los profesionales es mediante el liderazgo de servicio al entender sus carencias, habilidades, deseos y metas.

Ante esto surgen 3 componentes principales, las cuales serán los elementos de cada variable: Comportamiento organizacional, Estructura organizacional, Estilo de dirección. La conducta humana estudia la influencia de las personas y las estructuras en el comportamiento dentro de una empresa para aplicar el conocimiento y la eficacia obtenido en la empresa. Márquez et al. (2019) Esto le permite entender las relaciones entre colaboradores y su impacto en la organización. Madero & Olivas (2016). El comportamiento organizacional se relaciona tanto la conducta del ser humano y la empresa, es decir, se estudia la conducta humana en contextos organizacionales. Griffin & Moorhead (2014)

Jeung (2019) definen la estructura organizacional como patrones establecidos de relaciones entre componentes o partes organizacionales. Sin embargo, aunque

no es tan visible la estructura de los sistemas sociales, esta deriva de las operaciones y acciones realizadas por la organización. Asimismo, Valaei (2017), para el caso de las pequeñas empresas, ellos argumentan que es ideal una estructura organizada, estable, descentralizada y colaborativa que permita gestionar y compartir el conocimiento organizativo.

Según Rivera (2016) el estilo de gestión es la forma en que los gerentes ejecutan procesos de dirección y liderazgo, que pueden estar acentuados por tareas y/o individuos. Es decir, se necesita una combinación de rasgos, habilidades y comportamientos para lograr los resultados que desean sus colaboradores. Caballero (2017) señala que el estilo de liderazgo y dirección contribuye, a la cultura organizacional de la empresa, a la vez cumple con una visualización completa de la dinámica del rol del gerente. Dessler (2018) señala que es importante asegurar la estabilidad de toda la organización, este es un requisito fundamental para el logro de las metas productivas, financieras y sociales.

Arias et al. (2018), señala que después de presentar algunas investigaciones en relación con las variables que se están estudiando, queda un poco más claro que algunos de los fundamentos teóricos que sustentan esto, la primera variable es la del desempeño laboral la cual se muestra como contribución positiva, para el desarrollo de la empresa que los gerentes pueden medir a través de la variedad de instrumentos, para Huertas et al. (2016) el entorno organizacional son aquellas personas con miras a cumplir promesas, esto puede indicar que casi todos los colaboradores estarían encantados de tener un entorno laboral favorable, para su mejor desenvolvimiento. Se menciona que una organización que tiene un ambiente armonioso, en su mayoría de veces puede tener una mejora interna y externa para con la empresa. Alegre (2017) Para Pariona et al. (2021) el rendimiento organizacional se conceptualiza como la capacidad de una persona para producir, fabricar, crear, perfeccionar y realizar trabajos en menos tiempo, con mejor calidad y con menos esfuerzo.

Por otra parte, para Rutman (2017), el desempeño laboral se define como la aptitud de un individuo para ejercer, fabricar, crear, perfeccionar y completar tareas con menor tiempo, mejor calidad y menos esfuerzo. Para Wartono (2017), la productividad organizacional se ha considerado durante mucho tiempo una

pieza angular de la eficiencia y el éxito de empresas, por lo que los altos ejecutivos de talento humano hoy están muy interesados en medirlo y mejorarlo. Este rendimiento puede ser exitoso de acuerdo a un conjunto de características que se manifiestan en la conducta humana.

Al mencionar el desempeño laboral surgen 3 componentes principales que se convertirán en las dimensiones de la variable: Habilidades Profesionales, Capacidades personales, Estrategias organizacionales. Podemos ver que Chiavenato (2008) consideran las habilidades profesionales como el conocimiento y la actitud básicos para realizar tareas, además de la competencia social correspondiente a las competencias determinadas por el desempeño individual de la tarea. Por lo que implica el proceso de adquirir experiencia, formarse y madurar, interactuando con los objetivos de la organización y el equipo. Es a través del aprendizaje y el desarrollo práctico o adquiriendo mejores y mejores habilidades y talentos. Sánchez (2017)

Así mismo, como mencionan ya presentes autores de dichos artículos, las destrezas investigativas deben ser consideradas habilidades profesionales comunes a toda carrera universitaria y aparecer claramente en los planes de estudio o programas de estudio, teniendo en cuenta que los egresados actuales deben resolver problemas utilizando métodos científicos, lo cual es fundamental en el mundo contemporáneo para poder para satisfacer las demandas de la sociedad y estar a la altura del desarrollo científico y técnico de los tiempos. Wairimu (2017)

Se menciona a la dimensión, capacidades personales, Chiavenato (2008) da a entender que se trata de las habilidades y la experiencia de los individuos en la organización. Abarcando la habilidad del individuo para analizar críticamente y evaluar situaciones, la habilidad se refiere a las habilidades que las personas tienen para lograr una actividad productiva en la vida y es, por lo tanto, un aspecto fundamental de la versión de las libertades disponibles para una persona para llevar una determinada clase de vida. , las habilidades por las cuales una persona debe realizar funciones valiosas en la vida y, en consecuencia, constituyen un aspecto fundamental de la libertad que tiene una persona para vivir en una determinada forma de vida.

Esta intervención psicológica tuvo un efecto positivo en la mejora de la autoestima de los participantes, en algunos indicadores de rendimiento escolar y participación en actividades escolares. Zivkovic (2016) Sin embargo, en el período considerado, se observa una disminución de la autoestima de las habilidades sociales y de la autoeficacia percibida en el campo de la interacción social. Los participantes parecen ser más conscientes de sus fortalezas y debilidades personales que las que tienen para relacionarse positivamente con su entorno, ya sea en la familia, en el contexto educativo o en las relaciones entre iguales. Esto probablemente refleja el comienzo de un cambio de comportamiento que llevará más tiempo resolver e identificar. Ñaupas et al. (2018)

Por último, tenemos a la dimensión de estrategias organizacionales, Chiavenato (2008) es un conjunto de operaciones desarrolladas en un entorno competitivo, es decir. Es necesario aprovechar las oportunidades externas y evitar las amenazas ambientales, y al mismo tiempo, para corregir las debilidades internas, es necesario utilizar estrictamente las fuerzas internas, así mismo Chiavenato (2008), la define como el camino que la organización se propone tomar para lograr sus objetivos globales en un entorno cambiante y competitivo.

Una organización en gestión se entiende como un conjunto o combinación de recursos, tanto humanos como económicos y tecnológicos, sustentados en una estructura jerárquica que cumple funciones de distribución y control de tareas; También es reconocida como una asociación de personas para trabajar por un objetivo común. Ñuti (2019), nos dice que, si bien el concepto de estrategia nos hace pensar en un conjunto de acciones encaminadas a lograr uno o más objetivos, la estrategia organizacional se ocupa de la forma en que se estructura una organización, cómo organiza sus recursos físicos, humanos y financieros. / o económico para alcanzar los objetivos fijados.

III. METODOLOGÍA

A continuación, se presentan los aspectos relacionados con el camino metodológico de la investigación, los cuales definen el proceso de manera eficaz y eficiente para lograr los resultados deseados, y su finalidad es darnos la estrategia que seguimos en este proceso, que requiere una serie completa, pasos lógicos estructurados e interconectados.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada ya que busca la solución de problemas prácticos con la información del estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, además de brindar soluciones prácticas a problemas relacionados con el ambiente laboral que afectan el desempeño laboral en la clínica. Hernández & Gutierrez (2016)

Por otro lado, el enfoque al que pertenece la investigación es cuantitativo porque se basa constantemente en procedimientos estructurales sin cambiarlos; por el contrario, los procesos se desarrollaron sucesivamente. En este sentido, señala que el método cuantitativo es apropiado cuando queremos evaluar el orden de magnitud o la ocurrencia de fenómenos y contrastar hipótesis. Hernández & Gutierrez (2016)

3.1.2. Diseño de investigación

Según el tipo de investigación, señala que la investigación práctica toma en cuenta el aporte de la investigación básica, fundamental o fundamental en ciencias físicas o formales, en esta investigación se desarrollan hipótesis de trabajo y problema para solucionar los problemas de la vida productiva de la sociedad. Ñaupas (2018). El diseño de investigación, es no experimental, descriptivo, correlacional y explicativo, ya que no se realiza manipulación en la investigación sobre las variables analizadas. En este sentido, Hernández & Gutierrez (2016) señalan que son estudios que no pueden cambiar variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

3.2. Variables y operacionalización

Clima organizacional

Definición conceptual: Segredo (2017). El clima organizacional se entiende como el conjunto de características del entorno de una organización y cómo sus miembros perciben e influyen en su comportamiento. El liderazgo de servicio es una forma de desarrollar las fortalezas de las personas al comprender sus necesidades, habilidades, deseos y metas.

Definición operacional: Asimismo la variable clima organizacional es medido a través del instrumento que es el cuestionario en escala de Likert ordinal, tenemos las siguientes dimensiones: Comportamiento organizacional, Estructura organizacional, Estilo de dirección, las dimensiones ya mencionadas servirán posteriormente para deducir las preguntas del cuestionario.

Dimensiones:

Comportamiento organizacional

Indicadores:

Motivación

Comunicación

Relaciones interpersonales y de trabajo

Dimensiones:

Estructura organizacional

Indicadores:

Funcionamiento

Condiciones de trabajo.

Estímulo al desarrollo organizacional

Dimensiones:

Estilo de dirección

Indicadores:

Liderazgo

Solución de conflictos

Trabajo en equipo

Desempeño Laboral

Definición conceptual: Pariona, (2021), define al desempeño laboral como la capacidad de un individuo para producir, fabricar, crear, completar y realizar un trabajo en menos tiempo, con mejor calidad y con menos esfuerzo. Este rendimiento es exitoso de acuerdo a el entorno del ambiente laboral, teniendo como principal factor el bienestar de los colaboradores.

Definición operacional: Así mismo la variable desempeño laboral se medirá a través del instrumento que es el cuestionario en escala de Likert, ordinal tenemos las siguientes dimensiones: Habilidades profesionales, Capacidades personales y Estrategias organizacionales, las dimensiones ya mencionadas servirán posteriormente para deducir las preguntas del cuestionario.

Dimensiones:

Habilidades Profesionales

Indicadores:

Liderazgo

Conocimientos

Actitudes

Dimensiones:

Capacidades personales

Indicadores:

Eficiencia

Efectividad

Evaluar la situación

Dimensiones:

Estrategias organizacionales

Indicadores:

Técnicas

Actualización

Trabajo en equipo

Escala de medición: Escala de medición es ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

De acuerdo con Arias et al. (2018) se define la población como un número limitado o ilimitado de sujetos con características similares para que los resultados del estudio sean completos. Esto está determinado por los objetivos y el problema del estudio. La investigación está conformada por 148 profesionales de la salud en la clínica San Pablo - Huaraz, tomado como población del estudio. Se incluyen los profesionales de la salud activos. Se excluyen los profesionales que estén de licencia.

Criterios de inclusión: De acuerdo con Pariona et al. (2021) los criterios de inclusión se refieren a las unidades de análisis que participaron en esta investigación de este estudio, se consideran a personal con las siguientes características: Personal profesional administrativo, Licenciada(o) de enfermería y personal técnico de enfermería.

Criterios de exclusión: De acuerdo con Pariona et al. (2021) los criterios de exclusión se refieren a las unidades de análisis que no participaron en la investigación, se toma en cuenta el personal, tal como: personal que este de vacaciones, personal que se encuentre por licencia de maternidad o por licencia de enfermedad y personal que no desea participar en el análisis.

3.3.2. Muestra

La muestra es un subconjunto del universo o una población del cual se recogen datos y estos son representativas de la población. Ñaupas (2018). Debido a que esta cantidad de personal de profesionales son por turnos rotativos, la muestra se

utilizó con un número de 50 trabajadores que se encontraron en un día común de labores, tomándolas como participes de la investigación.

3.3.3. Muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que la muestra pertenece en parte a la población del cual vamos a recolectar datos. Para esta muestra se utilizó el tipo de muestreo aleatorio simple no probabilístico ya que consiste en extraer un número al azar de una lista predeterminada, ya que se elige de manera aleatoria un día de la semana para obtener a los 50 trabajadores que estén de turno en un día de labores frecuente.

3.3.4. Unidad de análisis

Está constituido por un colaborador de la clínica San Pablo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como método de investigación para calcular las variables estudiadas, existe un método de encuesta que aplica un método de hacer preguntas a varias personas mediante cuestionarios y preguntarles que características quieren medir. Una encuesta es una herramienta que se realiza a través de un instrumento llamado encuesta y está dirigido a personas y proporciona información sobre las acciones, opiniones o percepciones, así lo menciona Carrillo (2022).

Los instrumentos son medios que emplean los estudiosos para consignar información o datos sobre las variables de interés. Hernández et al. (2016). Teniendo en cuenta la herramienta utilizada en la variable clima organizacional ambientales, tomada de la elaboración de Romero (2021), esta herramienta fue modificada por investigadores y constaba de 3 dimensiones y 18 ítems, empleados en base a la escala de Likert y aplicados a los trabajadores de la clínica.

En la variable de desempeño laboral se consideró el instrumento elaborado por Romero (2021) que tiene 3 dimensiones y 18 ítems, en grado a la escala de Likert y se adjudicó al personal de trabajo en la clínica. La cual ha sido validado por expertos, se tomó una tesis de posgrado que lleva el título de clima organizacional y desempeño laboral en la empresa EMAPAB, distrito de Bagua, 2021.

Validez

En términos de validez, las referencias y procedimientos pueden entenderse como componentes asociados a cualquier proceso de investigación y la importancia como el proceso determinado por el sujeto investigado, Rutman (2017). La comprobación de los instrumentos de investigación se realizó por medio de la validación de 3 especialistas en Ciencias de la Administración. En la presente investigación los instrumentos fueron validados por: Dr. Rodrigo Olano Romero, Dr. Jaramillo Alejos Pedro Javier y Mg. Lázaro Ruiz Barrera.

Confiabilidad

Señalan que el alfa de Cronbach se puede utilizar para evaluar la confiabilidad y debe estar cerca de 1 para ser significativo. Hernández y Mendoza (2018). En esta investigación se empleó la prueba de la confiabilidad alfa de Cronbach para determinar la congruencia interna de los instrumentos. La confiabilidad del instrumento para la variable clima organizacional, se ejecutó mediante el uso de una prueba piloto realizada a 15 personas que trabajan en la clínica, posteriormente se hizo la prueba estadística de análisis de confiabilidad alfa de Cronbach. La estadística del instrumento fue de 0.917, lo que muestra la alta confiabilidad.

La confiabilidad del instrumento para la variable desempeño laboral, se efectuó por medio de una prueba piloto, adjudicado a 15 trabajadores de la clínica, posteriormente se llevó a cabo la prueba estadística de análisis de confiabilidad alfa de Cronbach. La estadística de esta herramienta es 0.918, lo que muestra una alta confiabilidad del instrumento investigado.

3.5. Procedimientos

La implementación del estudio comenzó con el permiso de la Clínica San Pablo, luego las herramientas e investigación fueron implementadas y validadas por revisión de 3 expertos, seguido de una prueba piloto, se aplicaron a 50 personas en una clínica para determinar la confiabilidad. La encuesta se realizó de manera virtual, se solicitó la autorización y proceder a la aplicación del instrumento,

Después de la recolección de los datos, estos fueron procesados por el software SPSS versión 25, para lograr el análisis estadístico y luego generar las conclusiones de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la información obtenida y recolectada de forma individual de los instrumentos aplicados y tener al finalizar una data procesada por el programa estadístico SPSS V.25, donde se realiza una investigación estadística, considerando que la muestra es un conjunto de 50 profesionales, además de esto los datos serán procesados en Excel. Para luego su descripción de datos en tablas de frecuencia, gráficos de barras y la constatación de supuestos propuestos, se utilizó en la correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se fundamenta en las convicciones decretadas en el código de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo con resolución de consejo N.º 0168-2020/UCV tales como: respeto y justicia. En cuanto al anonimato, se realizó de carácter no invasivo, ya que la encuesta se realizó de forma anónima y previo consentimiento informado de cada personal de la clínica san pablo que participó en la investigación. Así mismo, la respectiva investigación está basada en transparencia de las respectivas organizaciones involucradas, a lo que ayuda a estudiar los errores disciplinarios en cooperación con expertos.

IV. Resultados

En el actual capítulo se lleva a cabo los hallazgos encontrados de la aplicación de los cuestionarios que buscan analizar la relación entre ambas variables, tales como clima organizacional y desempeño laboral en la clínica San Pablo, Huaraz - 2022. Posteriormente, se dan a conocer los resultados desde la estadística descriptiva y la inferencial.

4.1. Estadística descriptiva

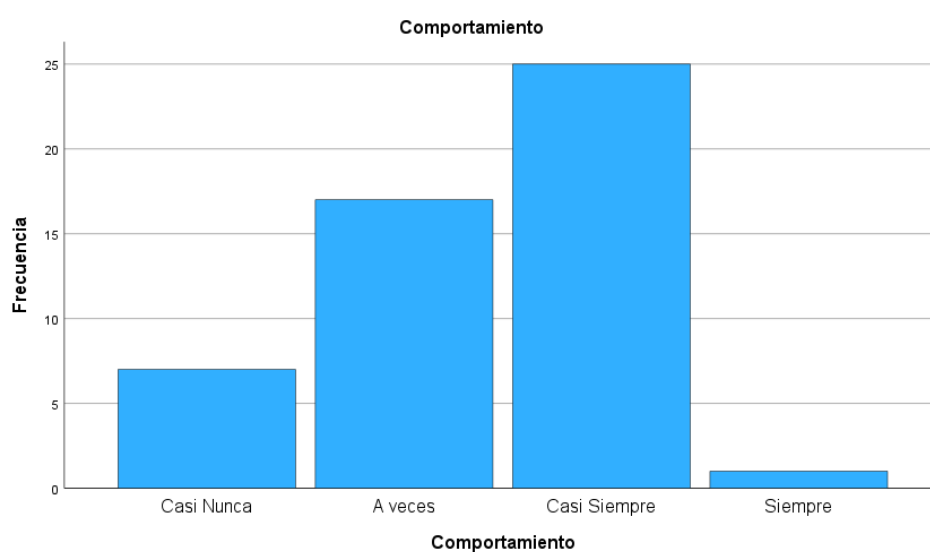
Tabla 2

Dimensión: Comportamiento organizacional

Comportamiento organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	14.0	14.0	14.0
	A veces	17	34.0	34.0	48.0
	Casi Siempre	25	50.0	50.0	98.0
	Siempre	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 1

Dimensión: Comportamiento organizacional



Interpretación: En la tabla 2 y figura 1 se ejecutan los hallazgos obtenidos relacionados de la dimensión comportamiento organizacional, solo el 50% de los colaboradores manifiestan que casi siempre participan activamente en las metas establecidas , para el 34% de los individuos señala que solo a veces la organización cuenta con un entorno laboral agradable, por otro lado el 14% nos dice que casi nunca la comunicación entre área de trabajo son inadecuadas y el 2% tienen siempre un adecuado comportamiento dentro de la empresa.

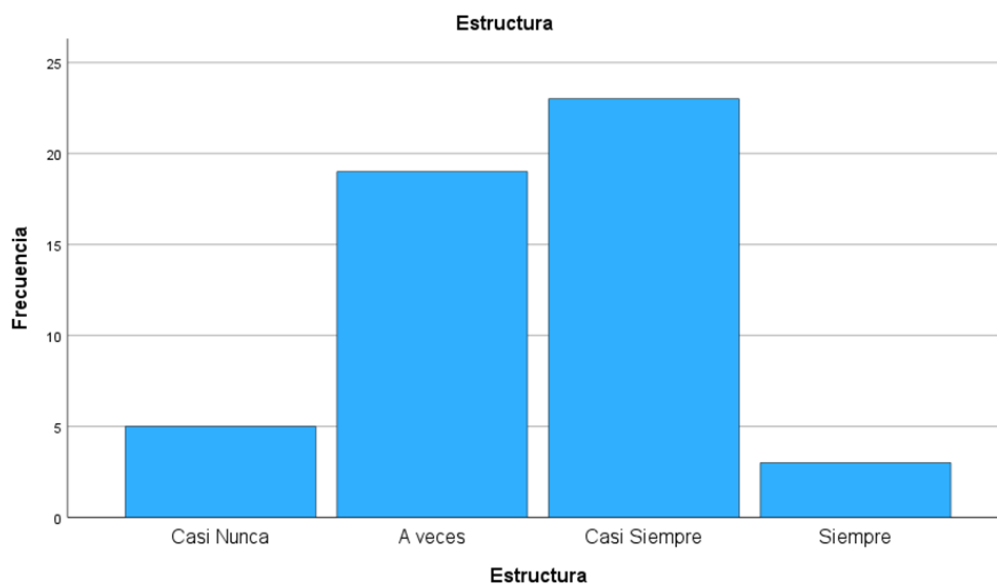
Tabla 3

Dimensión: Estructura

		Estructura			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	10.0	10.0	10.0
	A veces	19	38.0	38.0	48.0
	Casi siempre	23	46.0	46.0	94.0
	Siempre	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 2

Dimensión: Estructura



Interpretación : En la tabla 3 y figura 2 se estudia los resultados obtenidos relacionados con la dimensión de Estructura organizacional, solo el 46% de los encuestados manifiestan casi siempre gestionan de manera organizada , para el 38% de los individuos señala que solo a veces comparten el conocimiento organizativo, por otro lado el 10% nos dice que casi nunca la organización se encuentra centralizada, es decir poseen una estructura optima y el 6% siempre cumplen los objetivos trazados dentro de la empresa.

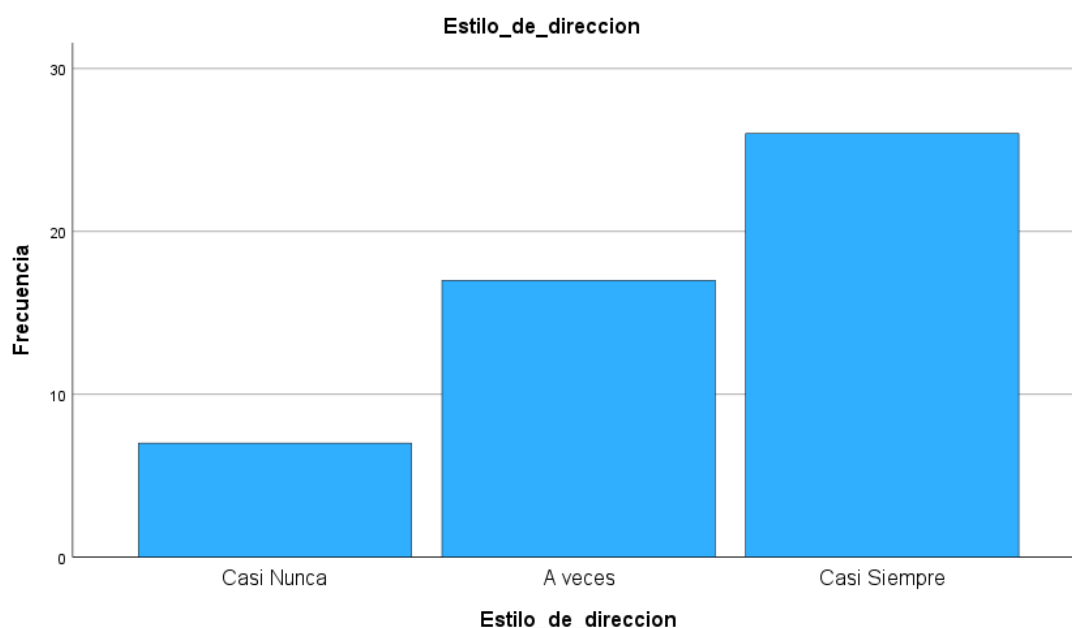
Tabla 4

Dimensión: Estilo de dirección

		Estilo de dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	14.0	14.0	14.0
	A veces	17	34.0	34.0	48.0
	Casi Siempre	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 3

Dimensión: Estilo de dirección



Interpretación: En la tabla 4 y figura 3 se denota los hallazgos logrados relacionados con la dimensión estilos de dirección ,el 52% de los encuestados manifiestan casi siempre gestionan los procesos de manera eficiente , para el 34% de los individuos señala que a veces los colaboradores no logran entregar a tiempo lo dispuesto por los altos mandos , por otro lado el 14% nos dice que casi nunca se deja de cumplir con los metas establecidas, y el 6% señala que siempre , hay una dinámica entre empleador y jefe.

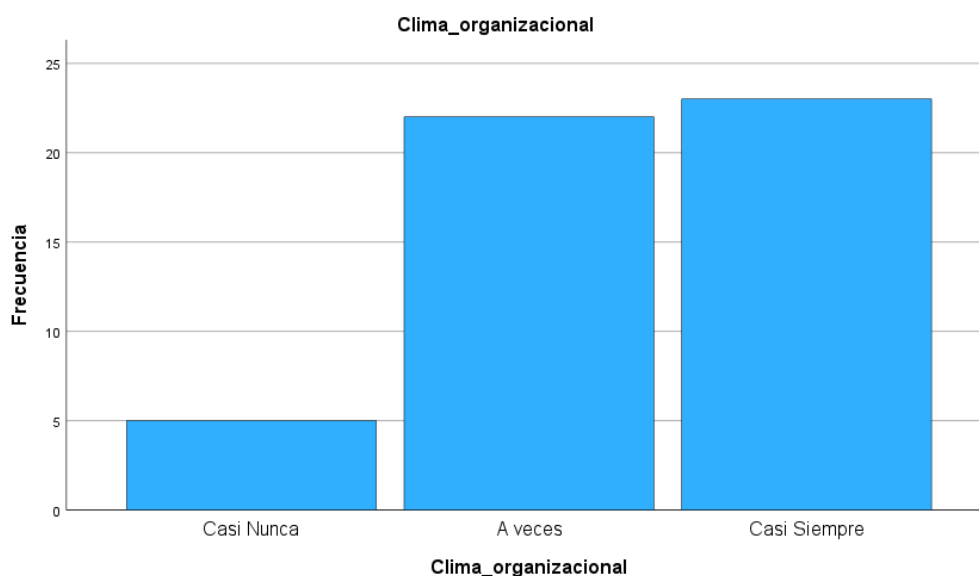
Tabla 5

Variable: Clima Organizacional

		Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	10.0	10.0	10.0
	A veces	22	44.0	44.0	54.0
	Casi Siempre	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 4

Variable: Clima Organizacional



Interpretación: En la tabla 5 y figura 4 se denota los hallazgos encontrados relacionados con la variable clima organizacional, el 46% de los encuestados manifiestan casi siempre hay un entorno óptimo dentro del centro de trabajo, para el 44% de los individuos señala que a veces se generan conflictos en la línea de comunicación empresarial, por otro lado, el 10% nos dice que casi nunca se deja de cumplir con las metas establecidas.

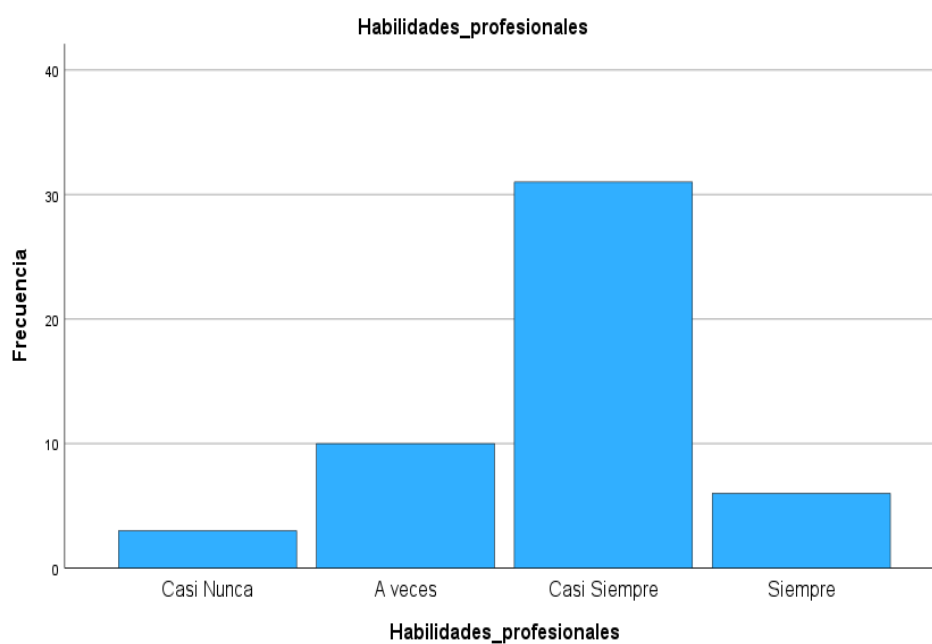
Tabla 6

Dimensión: Habilidades profesionales

		Habilidades profesionales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	6.0	6.0	6.0
	A veces	10	20.0	20.0	26.0
	Casi Siempre	31	62.0	62.0	88.0
	Siempre	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 5

Dimensión: Habilidades profesionales



Interpretación: En la tabla 6 y figura 5 se estudia los resultados encontrados con la dimensión de Habilidades profesionales ,el 62% de los encuestados manifiestan casi siempre se realizan gestiones de manera óptima , para el 20% de los individuos señala que a veces se ejecuta procesos ,desarrollando las habilidades de los trabajadores , por otro lado el 6% nos dice que casi nunca se deja de lado el cumplir con lo dispuesto por los altos mandos, y el 12% señala que siempre , se busca desarrollar talentos y habilidades con el fin de generar una mayor rentabilidad.

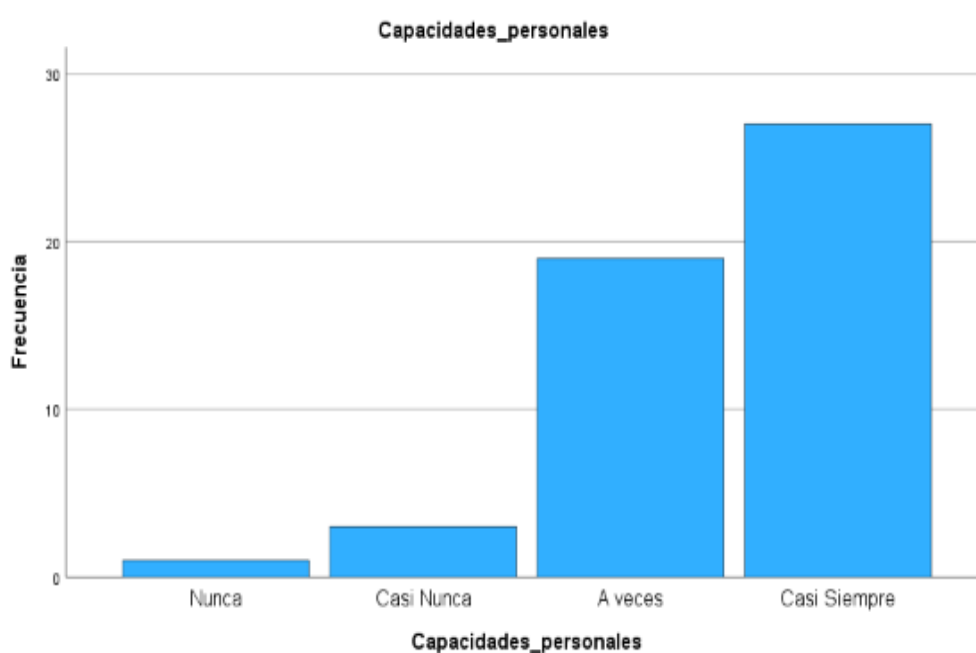
Tabla 7

Dimensión: Capacidades personales

		Capacidades personales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Casi Nunca	3	6.0	6.0	8.0
	A veces	19	38.0	38.0	46.0
	Casi Siempre	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 6

Dimensión: Capacidades personales



Interpretación : En la tabla 7 y figura 6 se examina los hallazgos obtenidos relacionados con la dimensión de capacidades personales, el 54% de las personas encuestadas manifiestan casi siempre mejorar los procesos administrativos, para el 38% de los individuos señala que a veces los colaboradores buscan mejorar el trabajo en equipo, por otro lado, el 14% nos dice que casi nunca se dispone de realizar actividades de confraternidad, y el 6% señala que nunca se deja de cumplir con las tareas previstas.

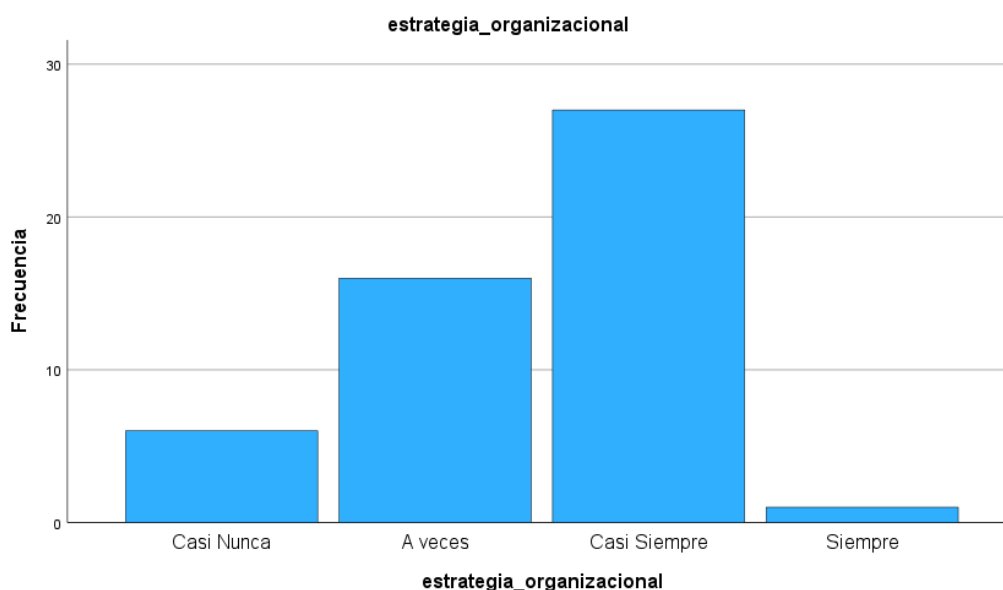
Tabla 8

Dimensión: Estrategia organizacional

		Estrategia organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	12.0	12.0	12.0
	A veces	16	32.0	32.0	44.0
	Casi siempre	27	54.0	54.0	98.0
	Siempre	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 7

Dimensión: Estrategia organizacional



Interpretación: En la tabla 8 y figura 7 se observan los resultados encontrados con la dimensión de Estrategia Organizacional ,el 54% de los encuestados manifiestan casi siempre se busca cumplir con lo dispuesto por los altos mandos, para el 32% de los individuos señala que a veces los colaboradores no realizan estrategias con el fin de suplir las necesidades de la empresa , por otro lado el 12% nos dice que casi nunca se interactúa de manera adecuada con el supervisor de área, y el 2% señala que siempre , se cumple con las actividades señaladas.

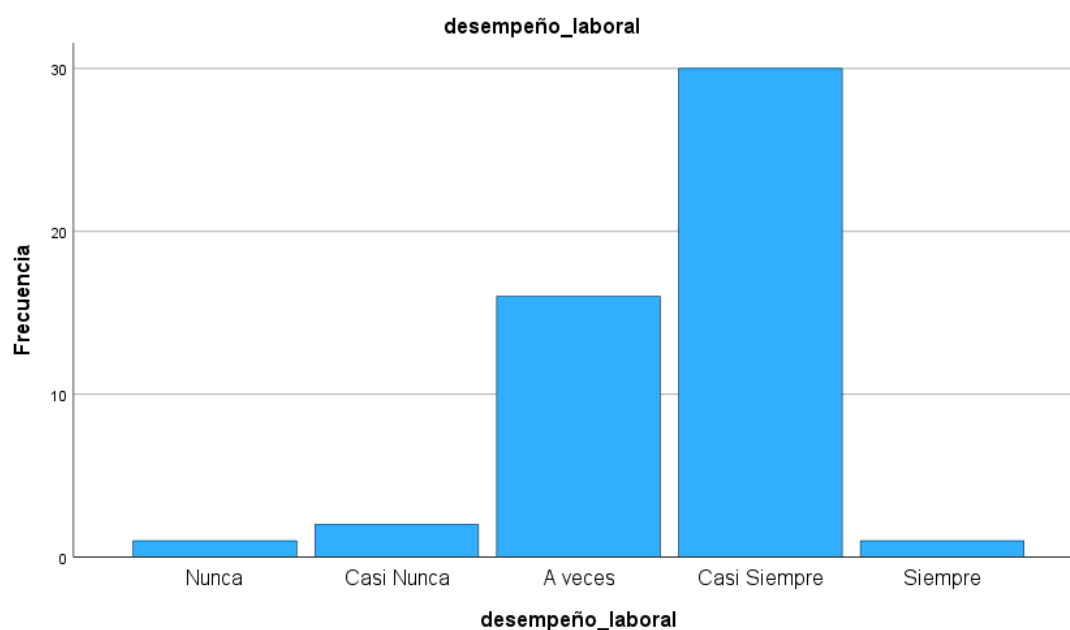
Tabla 9

Variable: Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.0	2.0	2.0
	Casi Nunca	2	4.0	4.0	6.0
	A veces	16	32.0	32.0	38.0
	Casi Siempre	30	60.0	60.0	98.0
	Siempre	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 8

Variable: Desempeño laboral



Interpretación: La tabla 9 y figura 8 se reflexiona acerca de los hallazgos obtenidos vinculados con la variable desempeño laboral, el 60% de los encuestados manifiestan casi siempre una mejora en gestión administrativa, para el 32% de los individuos señala que a veces se busca ejecutar tareas a un menor tiempo, por otro lado el 4% nos dice que casi nunca se deja de cumplir con las tareas encomendadas, y el 2% señala que siempre, se busca mejorar los procesos productivos y el 2% que nunca se realizan tareas deficientes.

4.2. Prueba de Hipótesis General

Tabla 10

Correlación clima organizacional y desempeño laboral

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación: Una vez aplicado el coeficiente Rho de Spearman puede señalarse que existe una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas al obtener un coeficiente de 0,713, además de un sig. bilateral 0,000 lo que mediante la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), permite aceptar la hipótesis alterna que indica que existe una relación significativa entre las variables en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 11

Correlación comportamiento organizacional y desempeño laboral

		Comportamiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,603**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Interpretación: Una vez aplicado el coeficiente Rho de Spearman puede señalarse que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión del Comportamiento y el desempeño Laboral al obtener un coeficiente de 0,603, además de un sig. bilateral 0,000 lo que mediante la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), permite aceptar la hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre el comportamiento y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 12

Correlación estructura organizacional y desempeño laboral

		Estructura	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,840**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Interpretación: Una vez aplicado el coeficiente Rho de Spearman puede señalarse que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión estructura y desempeño laboral al obtener un coeficiente de 0,840, además de un sig. bilateral 0,000 lo que mediante la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), permite aceptar la

hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 13

Correlación estilo de dirección y desempeño laboral

		Estilo de Dirección	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estilo de Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación: Una vez aplicado el coeficiente Rho de Spearman puede indicarse que hay una correlación positiva considerable entre la dimensión estilo de dirección y desempeño laboral al obtener un coeficiente de 0,641, además de un sig. bilateral 0,000 lo que mediante la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), tolera aceptar la hipótesis alterna que indica que hay una relación significativa entre el estilo de dirección y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el 2022. Por lo tanto se desestima la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Inmediatamente de haber ejecutado el análisis descriptivo e inferencial se obtuvo en relación con el objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022, el 46% de los trabajadores manifiestan que hay un ambiente óptimo, donde predominan las habilidades profesionales, en cuanto al desempeño laboral el 60% expreso que casi siempre hay una mejora en gestión administrativa, generando la finalización de los objetivos trazados . De acuerdo a esto se logró un coeficiente de 0,713, lo que indica una correlación positiva considerable entre ambas variables, además de un sig. bilateral 0,000, lo que señala la aceptación de la hipótesis alterna que señala una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la clínica San Pablo-Huaraz en el año 2022.

De tal modo los resultados coinciden con lo expuesto por Zárte (2022) que en su estudio denota que la cultura organizacional posee una incidencia significativa en el desempeño laboral, en la medida que se mejore las condiciones en el entorno profesional, se incrementa el rendimiento y la productividad en el trabajo.

Un entorno organizacional es la percepción de una persona en una empresa y su interpretación de los impactos sensitivos para dar significado al entorno. Es decir, seleccionamos, componemos e interpretamos la información sensitiva para dar sentido a nuestro ambiente. En este caso, es importante mencionar los factores que componen el clima y los factores que lo componen y lo afectan. Los objetivos de la organización a menudo se reflejan en el entorno de la organización. Este rendimiento beneficia a los empleados y ayuda a contribuir con la mejora del compromiso de los colaboradores dentro de una organización.

Estos resultados coinciden con lo expuesto por Frías (2021) que existe una correspondencia entre las variables de manera significativa, un ambiente optimo genera mayor productividad en la empresa.

En el curso de la gestión, donde la cultura organizacional tiene una influencia decisiva en el planteamiento de la estrategia, su estructura es relevante durante la fase de implementación, ya que constituye su soporte. Mientras que la fórmula se dirige a las pocas personas involucradas en la dirección de la organización, la ejecución del método se dirige a todos los miembros de la

empresa cuya tarea, en mayor o menor medida, es determinar el éxito de la empresa.

Conforme a lo anterior se establece que según López y Vásquez (2022) que la cultura organizacional es considerada un factor importante en las organizaciones, pues con su estudio y mejoramiento logren ser más competitivas, y alcanzar un mejor desempeño y nivel de eficiencia en el trabajo, entendiendo esto como el desenvolvimiento que tiene un colaborador en el desarrollo de sus funciones de una manera eficaz, eficiente buscando alcanzar logros y metas en la organización.

En cuanto al objetivo específico 1: Precisar la relación del comportamiento organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022, el 50% de los colaboradores manifiestan que casi siempre participan activamente de las tareas encomendadas por los superiores. Por lo tanto, se alcanzó un coeficiente de 0,603, lo que indica una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas, además de un sig. bilateral 0,000, que señala que existe relación significativa entre el comportamiento y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022.

De tal manera los resultados coinciden con lo expuesto por Mogrovejo (2020) que en su estudio demuestra que el comportamiento organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, el comportamiento y las actitudes de los empleados, lo que influye en el logro de las metas establecidas por la empresa. Estos resultados difieren con lo presentados por Chanduví (2020) quien menciona que se puede presentar una correspondencia entre las variables en mención, esta no es significativa con las actitudes de los empleados para promover los objetivos en una empresa.

De acuerdo a lo anterior se establece que según Segredo (2017) que el comportamiento y actitudes de las personas dentro de una empresa se clasifican en categorías tales como comunicación, trabajo, motivación y relaciones interpersonales, son relevantes para impulsar metas, misiones y estrategias organizacionales.

Al mismo tiempo, el desempeño laboral exitoso depende de un conjunto de características expresadas como el comportamiento organizacional de los empleados. Por esta razón, se dice que el desempeño laboral es observado como

una serie de características personales tales como cualidades, aptitudes, habilidades y necesidad de interacción dentro de una empresa organización, por esto las acciones afectan el resultado o rendimiento.

En cuanto al objetivo específico 2: Analizar la relación de la estructura organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022, para el 46 % de los colaboradores manifiestan que realizan procesos de gestión de manera organizada y centralizada. Por lo tanto, se obtuvo un coeficiente de 0,840, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas, además de un sig. bilateral 0,000, lo que señala la aceptación de la hipótesis alterna que señala una relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral en la Clínica San Pablo Huaraz en el año 2022.

De tal modo los resultados coinciden con lo expuesto por Díaz (2020) que en su estudio denota que a estructura organizacional posee una incidencia significativa en el desempeño laboral , en la medida que las condiciones del trabajo, reglas y procedimientos ,se relacionan de manera directa con la consecución del logro de metas .Estos resultados coinciden con lo expuesto por Carrillo (2022) que existe una correspondencia entre las variables de manera significativa, la estimulación de desarrollo organizacional , asegura alcanzar los objetivos trazados en la empresa y así estos puedan mejorar en distintos puntos para con nuestros colaboradores y con la misma empresa llegando a tener un objetivo realizado.

La tarea más importante de las estructuras organizacionales es servir a un ambiente que aliente a los colaboradores a trabajar arduo y dirigir sus esfuerzos para asegurar niveles más altos de desempeño organizacional. El desempeño mejorado e basa en el vínculo directo entre la empresa y su personal un mayor rendimiento.

De acuerdo con lo mencionado se establece que según Segredo (2017) la estructura organizacional, tales como funciones, condiciones laborales, estimulación del incremento organizacional, se enfoca al sistema de reglas y procesos en la gestión de la elaboración del trabajo para posteriormente conseguir las metas planteadas.

En cuanto al objetivo específico 3: Analizar la relación de los estilos de dirección y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022, para el 52% de los colaboradores manifiestan realizar las acciones de manera oportuna. Por consiguiente, se logra obtener un coeficiente de 0,641, lo que señala una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas, además de un sig. bilateral 0,000, lo que señala la aceptación de la hipótesis alterna que señala una relación significativa entre el estilo de dirección y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022.

De tal modo los resultados coinciden con lo expuesto por Zapata (2022) que en su estudio denota que el estilo de dirección posee una incidencia significativa en la satisfacción laboral, en la forma del liderazgo de una empresa dirige las acciones con la meta de alcanzar las metas propuestas. Estos resultados coinciden con lo mencionado por Petro y Otálvaro (2020) que existe una correspondencia entre las variables de manera significativa, dirigir nuestras acciones genera alcanzar lo propuesto.

De acuerdo a lo anterior se establece que según Segredo (2017), el estilo de gestión se refiere a la manera en que la dirección de una organización dirige el comportamiento, la resolución de conflictos, el compromiso y el trabajo en equipo con el mismo objetivo de mejorar la productividad empresarial. Al mismo tiempo, también es una serie de actividades que se desarrollan en un entorno competitivo. En otras palabras, debemos aprovechar las oportunidades externas para evitar las amenazas situacionales y capitalizar las fortalezas internas para superar las debilidades internas. Se supone que cada organización tiene un ambiente organizacional específico que la distingue de otras organizaciones, es percibido por sus miembros, influye en el desempeño individual y puede lograr metas.

VI. CONCLUSIONES

1. Relacionado con el objetivo general, se concluye que, se tiene un coeficiente de 0,713, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas, además de un sig. bilateral 0,00, lo que reveló la aceptación de la hipótesis alterna que señala que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la clínica San Pablo-Huaraz en el año 2022.
2. En cuanto al objetivo específico 1, se concluye que, se logró un coeficiente de correlación de 0,603, lo que expresa una relación positiva considerable entre la dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la clínica San Pablo-Huaraz en el año 2022. De igual manera, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna esto es: Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la clínica San Pablo- Huaraz en el año 2022.
3. En cuanto al objetivo específico 2, se concluye que, se alcanzó un coeficiente de correlación 0,840, lo que expresa una relación positiva muy fuerte entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral en la clínica San Pablo-Huaraz en el año 2022. De igual manera, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se reconoce la hipótesis alterna esto es: Existe una relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral en la clínica San Pablo- Huaraz en el año 2022.
4. En cuanto al objetivo específico 3, se concluye que, se consiguió un coeficiente de correlación de 0,641, lo que expresa una relación positiva considerable entre la dimensión el estilo de dirección y el desempeño laboral en la clínica San Pablo-Huaraz en el año 2022. De igual manera, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna esto es: Existe una relación significativa entre el estilo de dirección y el desempeño laboral en la clínica San Pablo- Huaraz en el año 2022.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la empresa se le recomienda fortalecer el ambiente laboral de los colaboradores e incluirlos en un equipo de trabajo todos en conjunto, con el propósito de cumplir las metas propuestas de la organización, realizando acciones tales como: dinámicas grupales, actividades de integración con el fin de mejorar el clima organizacional sobre la base de excelentes practicas de convivencia, realizar actividades de esparcimiento los fines de semana para involucrar a los colaboradores de la empresa, integración de los empleados en la toma de decisiones y buen desempeño en las clínicas con fines prácticos.
2. Se recomienda participar activamente dentro de la organización, por esto se plantea establecer talleres, canales de comunicación y capacitación a los trabajadores de esta manera consolidar sus habilidades profesionales, realizar entrevistas motivacionales para implicar a los empleados en los procesos de gestión, mejorar el desempeño que muestran en la empresa y ayudarlos a alcanzar sus objetivos.
3. Se recomienda gestionar los procesos administrativos de manera eficaz y organizada, tomando en cuenta las habilidades, el nivel de compromiso y eficiencia de los colaboradores en la organización y organizar las actividades que ayuden a incrementar las habilidades y competencias cumpliendo así con los objetivos trazados a corto plazo dentro de la empresa.
4. Se recomienda capacitar a los gerentes de la empresa que son los encargados de difundir la misión, visión y metas de la empresa y de escuchar a los empleados a cargo, para que ellos se sientan comprometidos con la empresa con el propósito de mantener un ambiente laboral optimo y generar un mayor rendimiento

Referencias

- Albán, S. & Pruna, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito*.
- Alegre, M. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción*. Universidad César Vallejo. Chimbote. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11935/alegre_qm.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Arias, W. Lazo, J. & Quintana, S. (2018). *Is the organizational climate determining of interpersonal relationships or are interpersonal relationships determine the organizational climate?* Industrial Data,. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/>.
- Caballero, A. (2017). *Innovative comprehensive methodology for plans and theses*. Mexico D.F: Cengage Learning Publishers.
- Carrillo, G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque*. Lambayeque. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78507/Carrillo_GG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chanduví, S. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión*. Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduv%C3%AD_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la teoría general de la administración*. (Vol. 7 a edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. Mexico: Editorial McGraw Hill.
- Dessler, G. (2018). *Human resources management*. Mexico: Pearson.

- Díaz, M. (2020). *Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo- Salud Bucal*. Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51906/D%c3%adaz_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, C. & Baptista, L. (2019). *Metodología de la investigación 6.a ed.* México: Interamericana editores. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Frías, D. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas*. Chachapoyas. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72177/Frias_DE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Griffin , R. & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior, Managing people and Organizations* (Vol. 11 ed.). Arizona: State University: Cengage.
- Hernández , S. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: MC Grall Hill.
- Hernández, S. & Gutierrez, L. (2016). *Research methodology*. Mexico: McGraw Hill.
- Huertas, J. Pérez, I. & Barajas, M. (2016). Autoevaluación del desempeño profesional de los prestadores de servicio social como egresados de la licenciatura. en Cirujano Dentista. *Revista de Educación y Desarrollo*, 2- 3.
- Jeung, D. (2019). *Effects of emotional labor, organizational climate, and job involvement on turnover intention in Korean dental hygienists*. Korean: Soc Dent Hyg,.
- Madero, G. & Olivas, L. (2016). *Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral*. *Estudios Gerenciales*.
- Manosalva, C. (2015). *Organizational climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship*. Colombia. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/1706514369/fulltextPDF/2F073CA68A514B3BPQ/7?accountid=37408>

- Márquez, L. Holgado, D. & Jariego, I. (2019). *Conciencia de las capacidades personales y rendimiento académico en la implementación de un programa psicoeducativo*. Universitas Psychologica. Obtenido de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ccpr>
- Medina, S. (2017). *Desempeño Laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa Chimbote*. Chimbote. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllo wed=y
- Mogrovejo, M. (2020). *The organizational climate and its influence on the motivation of the staff of the Liborio Panchana Sotomayor Hospital*. UCSG Institucional Repository. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>.
- Mohamed, A. & Gaballah, S. (2017). *Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses Performance: A University Hospital Case*. Quito: American Journal of Nursing Research.
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Methodology of the Quantitative-qualitative research and thesis writing* (Vol. (5th ed.)). Editions of the U.
- Ñuti, S. (2019). *Explaining performance in health care: How and when top management competencies make the difference*. Health Care Manage Rev.
- Pariona, R. Rivero, Z. & González, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana*. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 308–317. doi:<https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Petro, A., & Otalvaro, S. (2020). *Evaluation of the work environment of an institution providing oral health services*. Montería: UDC Institucional Repository. Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3684>
- Rivera, I. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico*. Tarma. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River_ri.pdf;sequence=1.

Romero, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa EMAPAB SA*. Bagua.

Rosales, N. Cortez, D. & López, D. (2018). *Work environment and its relationship with the performance of nursing professionals in the closed services of the Alfredo Ítalo Perrupato hospital*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objects_digitales/12782/rosales-natalia.pdf

Rutman, L. (2017). *Evaluation Research Methods: A basic Guide*. Beverly Hills, California: Sage Publications.

Sánchez, I. (2017). *Los Estilos de Dirección y Liderazgo en el Área de Gestión Humana: caracterización y análisis en dos organizaciones a través de un modelo propuesto*. Santiago de Cali, Colombia: Maestría en Organizaciones.

Segredo, A. (2017). *Instrument for the evaluation of the organizational climate in Health*. Cuban Journal of Public Health.

Torres, D. & Chipana, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Centro de Salud Licenciados*. Ayacucho. Recuperado el <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2714>

Uturunco, M. (2018). *Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional "Carlos Alberto Segúin Escobedo"*. Agora Rev.

Valaei, N. (2017). Organizational structure, sense making activities and SMEs' competitiveness: An application of confirmatory tetrad analysis partial least squares (CTA-PLS). *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47, 16- 41. doi:10.1108/VJIKMS-04-2016-0015.

Wairimu, E. (2017). *Effect of motivation on employee performance: a case of Pam Golding properties limited*. Africa.

- Wartono, T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*. . Urnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>.
- Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público*. Universidad Autonoma de San Luis de Potosí. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>.
- Zarate, F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una clínica privada, cercado de lima*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2060/Zarate%20Escarcena%2c%20Fiorella%20Angela.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Zivkovic, M. (2016). *Ekonomika poslovanja*. University Megatrend. Belgrad.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Zeta et al, (2020). El clima organizacional se entiende como el conjunto de características del entorno de una organización y cómo sus miembros perciben e influyen en su comportamiento.	La variable clima organizacional se medirá a través de las dimensiones: Comportamiento organizacional, Estructura organizacional, Estilo de dirección, mediante la aplicación de un instrumento de tipo cuestionario.	Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones Interpersonales y de trabajo.	Ordinal
			Estructura organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo. Estímulo al desarrollo organizacional	
			Estilo de dirección	Liderazgo Solución de conflictos Trabajo en equipo	
DESEMPEÑO LABORAL	Pariona et al, (2021), El desempeño laboral se define como la capacidad de un individuo para producir, fabricar, crear, completar y realizar un trabajo en menos tiempo, con mejor calidad y con menos esfuerzo.	La variable desempeño laboral se medirá a través de las dimensiones: Habilidades Profesionales, Capacidades personales y Estrategias organizacionales, mediante la aplicación de un instrumento de tipo cuestionario.	Habilidades Profesionales	Liderazgo Conocimientos Actitudes	Ordinal
			Capacidades personales	Eficiencia Efectividad Evaluar la situación	
			Estrategias organizacionales	Técnicas Actualización Trabajo en equipo	

Anexo 02. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz ,2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de dirección y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación del comportamiento organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022.</p> <p>Analizar la relación de la estructura organizacional y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz - 2022.</p> <p>Establecer la relación del estilo de dirección y el desempeño de los trabajadores en la clínica San Pablo en Huaraz – 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el comportamiento y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el estilo de dirección y el desempeño laboral en la clínica San Pablo Huaraz en el año 2022.</p>	<p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo 03. Autorización de la empresa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaraz, 21 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus

A través del presente, Melina Veramendi Ramírez, identificado (a) con DNI N°74068905 representante de la clínica San Pablo Huaraz, con el cargo de administradora, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Huaman Rios Dayana Roxmery
- b) Monterola Barrantes, Nayza

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA SAN PABLO HUARAZ"

Si No

- a) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,




Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Melina Veramendi Ramirez

Cargo de administradora

Anexo 04. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO - CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación titulada: **Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Clínica San Pablo en Huaraz**, por ello se pide su colaboración marcando con una "x" la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Comportamiento organizacional						
1	El entorno laboral en su trabajo es agradable.					
2	En la clínica San Pablo las personas que laboran adecuadamente reciben reconocimiento.					
3	Consideras que se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la clínica.					
4	La información en la Clínica San Pablo, llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.					
5	Para usted, las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.					
6	Cuando hay un reto para la empresa todas las áreas participan activamente.					
Dimensión: Estructura organizacional						
7	Los trabajadores conocen la misión de la empresa.					
8	En la clínica, las acciones de control se realizan de forma planificada.					
9	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al equipo de trabajo.					
10	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores					
11	El trabajo que realizo en la clínica es de mi agrado					
12	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.					
Dimensión: Estilo de dirección						
13	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.					
14	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.					
15	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.					
16	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.					
17	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.					

18	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.					
----	---	--	--	--	--	--

Fuente: Romero (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa EMAPAB SA., Distrito de Bagua, 2021.*

Adaptado por las investigadoras

CUESTIONARIO - DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación titulada: **Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Clínica San Pablo en Huaraz**, por ello se pide su colaboración marcando con una "x" la respuesta que considere acertada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Habilidades profesionales						
1	Considera usted que muestra iniciativa en la labor que desempeña					
2	Se considera usted con capacidad para resolver problemas					
3	Realiza su trabajo, sin acudir a los demás.					
4	Si un trabajo está bien o mal usted lo sabe					
5	Usted cumple con su horario establecido de trabajo					
6	Considera usted que realiza sus actividades con dedicación.					
Dimensión: Capacidades personales						
7	Considera usted que los trabajadores de la empresa realizan su trabajo sin ayuda.					
8	Los trabajadores de la empresa utilizan los recursos que le brinda de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades.					
9	Considera usted que los trabajadores tienen un desempeño óptimo					
10	Considera usted que suele anticiparse a los cambios.					
11	Considera usted que la empresa se evalúa regularmente el trabajo y predisposición de sus trabajadores.					
12	Cree usted que la empresa identifica aquellas capacidades del personal (conocimientos y comportamientos requeridos) que son imprescindibles para el desarrollo del trabajo.					
Dimensión: Estrategias organizacional						
13	Considera usted que la ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso en la empresa.					
14	Cree usted que las instancias de capacitación que recibe están bien planeadas					
15	Considera usted que las capacitaciones que proporciona la clínica mejora su desempeño.					
16	Considera usted que las capacitaciones recibidas han mejorado sus conocimientos en el cargo actual					
17	La clínica organiza mesas de trabajo para aprender acerca de determinados aspectos innovadores.					

18	Usted considera que existe trabajo en equipo por parte de sus compañeros del área.					
----	--	--	--	--	--	--

Fuente: Romero (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa EMAPAB SA., Distrito de Bagua, 2021.*

Adaptado por las investigadoras

Anexo 05. Ficha técnica

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Autor	Romero Meléndez, Richard
Lugar	Empresa EMAPAB SA. Distrito de Bagua
Fecha de aplicación	Octubre 2021
Objetivo	Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EMAPAB SA. Distrito de Bagua,2021
Número de ítems	30 interrogantes con respuestas tipo escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Administrado a	Empresa EMAPAB SA.
Tiempo	15 minutos
Margen de error	5%
observaciones	95% de confiabilidad entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa EMAPAB SA. Distrito de Bagua.

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2

Nombre del instrumento	Desempeño laboral
Autor	Romero Meléndez, Richard
Lugar	Empresa EMAPAB SA. Distrito de Bagua
Fecha de aplicación	Octubre 2021
Objetivo	Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EMAPAB SA. Distrito de Bagua, 2021
Número de ítems	18 interrogantes con respuestas tipo escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Administrado a	Empresa EMAPAB SA.
Tiempo	15 minutos
Margen de error	5%
observaciones	95% de confiabilidad entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa EMAPAB SA. Distrito de Bagua.

Anexo 06. Cálculo de fiabilidad

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,917	15

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,918	15

Tabla 3

Interpretación del Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Perfecta confiabilidad

Nota. Tomado de Romero. (2021 p.66).

Anexo 07

Prueba de Normalidad

Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad

H₀: Los datos siguen una distribución normal = Pearson

H₁: Los datos no siguen una distribución normal = Spearman

Paso 2: Nivel de significancia

NC= 0,95 (Nivel de Confianza)

α= 0,05 (Nivel de Significancia)

Paso 3: Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov — Smirnov

Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro — Wilk

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p -valor $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si p -valor $> 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Paso 5: Criterio de decisión

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,293	50	,000	,763	50	,000
Selección	,354	50	,000	,740	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se acepta la **H₁**: Los datos no siguen una distribución normal

Como NO SIGUEN UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL se utiliza el COEFICIENTE DE SPEARMAN para las correlaciones de PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS.

Tabla 5*Grado de correlación según coeficiente de correlación*

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Basada en Hernández & Fernández, (1998)

Anexo 08. Base de datos

V1: Clima Organizacional

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	t
1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4
2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	1	4	1	1	1	3	2	3
3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4
6	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2
7	1	3	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3
8	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3
9	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
10	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
11	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
12	3	4	2	2	5	4	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3	5	4	3
13	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4
14	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3
15	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	4	1	1	2	2	1	1	2	2
16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3
17	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2
18	3	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
19	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
20	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
21	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
24	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
27	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
31	2	1	3	2	2	1	2	4	4	4	4	2	5	5	4	3	3	2	3
32	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2
33	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	5	2	2	3	3	2	3	2	3
38	2	3	2	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
39	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
40	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3
42	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	1	4	4	2	3	3
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3
49	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V2: Desempeño laboral

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	t
1	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	3	4	4	5	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1
7	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	4
8	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
9	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3
10	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
12	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
13	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	5	5	5	2	5	5	3	3	3	4	2	2	5	4	3	3	1	1	3
16	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
17	2	2	2	2	5	3	2	3	3	2	3	1	4	3	1	1	1	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4
20	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3
28	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4
32	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	3	2
33	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	2	5	5	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
38	2	3	2	2	2	3	2	3	5	5	2	3	2	2	2	3	2	3	3
39	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	5	1	2	2	3	3	3
40	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
41	3	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	5	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
49	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CLÍNICA SAN PEDRO EN HUARAZ -2022", cuyos autores son MONTEROLA BARRANTES NAYZA, HUAMAN RIOS DAYANA ROXMERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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 Completa 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, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 09:07:38

Código documento Trilce: TRI - 0521790