



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores  
del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**AUTORES:**

Br. Alfonso Ulises RIVERA JAVIER  
Br. Liz Marleni RIVERA JAVIER

**ASESOR:**

Dr. Asunción Ramón LEZCANO TELLO

**SECCIÓN:**

Ciencias médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión de los Servicios de Salud

**PERÚ – 2018**

## DEDICATORIA

A Dios, que siempre guía nuestra existencia y nuestro camino.

A nuestros padres: Nicolás y Nelsa, que son ejemplos a seguir día a día. Gracias por su amor y apoyo incondicional.

Dedicamos este trabajo a todos los trabajadores de salud, de la red de salud de la provincia de Oxapampa quienes con muchas limitaciones ofrecen una atención humanizada a los pacientes, con afecto y compromiso.

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro reconocimiento a la Universidad César Vallejo, mis colegas de promoción, colegas de trabajo por el apoyo permanente y a todas las personas que colaboraron de una u otra manera con la ejecución de la presente investigación.

A los doctores y maestros de la escuela de posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” de Trujillo; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad intelectual.

A nuestro asesor, Dr. Lezcano Tello Asunción Ramón; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por orientar el desarrollo del trabajo de investigación sobre todo por su actitud propositiva y perseverante en la elaboración del trabajo final de investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Br. Alfonso Ulises RIVERA JAVIER y Br. Liz Marleni RIVERA JAVIER, estudiantes del Programa de Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI 10233138 y DNI 43208689 respectivamente con la tesis titulada:

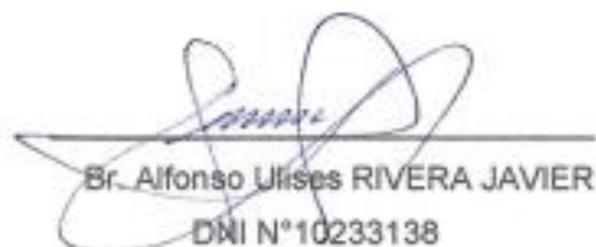
Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, julio de 2018



Br. Alfonso Ulises RIVERA JAVIER  
DNI N°10233138



Br. Liz Marleni RIVERA JAVIER  
DNI N°43208689

## **PRESENTACION**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presentamos la tesis titulada Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018, con la finalidad de determinar en qué medida se vinculan el Clima organizacional y el desempeño laboral, esto en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en gerencia en los servicios de salud.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias para mejora al que está sujeto.

## Índice

	Pág.
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
<b>I. INTRODUCCION</b>	<b>11</b>
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	24
<b>II. MÉTODO</b>	<b>25</b>
2.1 Diseño de investigación	25
2.2 Variables, operacionalización	25
2.3 Población y muestra	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 Métodos de análisis de datos	33
2.6 Aspectos éticos	33
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>34</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>50</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>52</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>54</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIO GRAFICAS</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>58</b>

✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia	59
✓ ANEXO 2: Instrumentos	60
✓ ANEXO 3: Validez de los instrumentos	62
✓ ANEXO 4: Datos de variables, dimensiones e ítems	65
✓ ANEXO 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	67

## RESUMEN

La presente investigación busca determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018 toda vez que pudimos observar que los trabajadores realizan sus labores en ambientes no adecuados, no hay una comunicación fluida entre los trabajadores.

Esta investigación es de tipo básico y diseño de investigación es descriptivo correlacional, de igual forma la población está constituida por 30 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018, para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico constituido por 20 trabajadores o muestra poblacional, la técnica es la observación y el instrumento es cuestionario. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó al Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0,902 es decir, muy alta confiabilidad para la variable 1: Clima organizacional y para la variable 2: desempeño laboral para confiable del instrumento se utilizó Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0,801 fuertemente confiable.

Los resultados obtenidos en la investigación han determinado que existe una relación altamente significativa directamente entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,939^{**}$  (Tabla 19), se concluye que a un alto nivel de Clima organizacional, le corresponde un alto nivel de desempeño laboral o a un bajo nivel de Clima organizacional, le corresponde un bajo nivel de desempeño laboral.

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

## ABSTRACT

The present research seeks to determine the relationship between organizational climate and work performance in the workers of the Román Egoavil Pando Hospital in Villa Rica, 2018.

This research is of basic type and research design is correlational descriptive, likewise the population is constituted by 30 workers of the Hospital Román Egoavil Pando of Villa Rica, 2018, to choose the size of the sample was used the non-probabilistic sampling constituted by 30 workers or population sample, the technique is observation and the instrument is a questionnaire. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's Alpha was used, resulting in 0.902 that is, very high reliability for variable 1: Organizational climate and for variable 2: work performance for Cronbach's Alfa was used reliably, resulting in a reliable 0.801.

The results obtained in the investigation have determined that there is a highly significant direct relationship between the organizational climate and the work performance of the Román Egoavil Pando Hospital workers in Villa Rica, 2018, since a Pearson correlation coefficient has been obtained  $r = 0.939^{**}$  (Table 19), it is concluded that at a high level of organizational climate, a high level of job performance or a low level of organizational climate corresponds to it, a low level of work performance corresponds to it.

**Keywords:** Organizational climate, work performance

## I. INTRODUCCION

### 1.1 Realidad problemática

Con respecto, al desempeño laboral en el Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, provincia de Oxapampa, se observó que el ambiente laboral no es lo óptimo. Es decir, los factores que existen para generar un buen clima organizacional son restringidos y poco contribuyentes al buen desempeño de las labores cotidianas, estos aspectos se pueden mencionar:

**En primer lugar:** En la edificación de la institución encontramos ambientes laborales que no están en óptimas condiciones para dar origen a un buen ambiente laboral con relación a los que laboran. Muestra de ello la parte iluminativa de los ambientes no son las apropiadas, más aún el color de las paredes no dan origen a ambientes propicios. Del mismo modo, el frío dentro de las instalaciones es fuerte en todas sus áreas.

**En segundo lugar:** La parte comunicativa interpersonal de los empleados en la institución, no es expresiva esto se debe al organigrama estructurado verticalmente. Esto provoca que la parte comunicativa se produzca de arriba hacia abajo. Ello hace menor la comunicación con otros empleados del organismo, originando así desigualdades en las relaciones interpersonales.

**En Tercero lugar:** La parte autónoma de los enfermeros para la tomar decisiones al interior de su puesto laboral se le hace limitado, esto se debe a que la decisión se da desde arriba.

De esa forma la parte autónoma del personal para la toma de decisiones dentro del trabajo se influencia por el inmediato superior.

**En cuarto lugar:** En cuanto a la motivación de los trabajadores existen medios para generar ello, como por ejemplo las recompensas por producción laboral, reconocimiento personal, condecoración a los méritos, vacaciones,

aumento de salarios entre otros. Pero ello no se lleva a cabo de manera continua durante el año.

Finalmente, la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral de los enfermeros no son óptimas. Debido a las diversas causas mencionadas en los párrafos anteriores, todo esto representa el reflejo de su desempeño y el liderazgo de la organización que no cumple con las expectativas de la población.

En la actualidad, el ambiente de trabajo tiene una relación directa con el trabajo del Hospital Román Egoavil Pando. Pero todo esto aún no ha tomado el significado necesario, pero el peso dependerá del desarrollo apropiado que pueda ocurrir en la unidad. Esto significa que el empleado necesita las condiciones necesarias, que son factores cruciales en el clima organizacional. Luego determina el desempeño laboral de esta institución.

Respecto al espacio en el que se desarrolla la investigación actual en el Hospital Román Egoavil Pando, los factores y espacios ambientales no lo han beneficiado en el desarrollo del trabajo, ya que las condiciones ambientales aún deben ser mejoradas.

Del mismo modo, se puede confirmar que los seres humanos deben ser valorados y reconocidos como un producto integrado y no solo como una parte más de una organización. Es decir, los seres humanos necesitan toda la atención necesaria para llevar a cabo un trabajo adecuado dentro de la organización.

Con los párrafos anteriores, se ha podido observar que existen deficiencias en el clima organizacional del Hospital Román Egoavil Pando en Villa Rica, ya que no se desarrolla con las condiciones necesarias para un buen desarrollo. Los entornos en los que realizan su trabajo tampoco son apropiados y correctos como en el caso que todo paciente que requiere intervención quirúrgica y luego ser trasladado al servicio de hospitalización deben ser

cargados y subir por las gradas y llegar a dicho servicio. Entonces se puede concluir que existe un inadecuado ambiente. Esto genera que el desempeño de los enfermeros no sea el óptimo y adecuado en consecuencia la población no sale satisfecho de la atención requerida.

## **1.2 Trabajos previos**

### **A nivel Internacional**

“Villavicencio, 2015”, Desarrolló la tesis: Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. Concluyendo en:

El instrumento es validado por la representativa de las propiedades que se está midiendo, los elementos del artículo se analizaron tanto con respecto a sus estructuras gramaticales como a sus presentaciones, y se examinó que eran ejemplos de comportamiento representatividad de lo que estaba pretendido para su medición.

Validación ecológica. Posteriormente, y debido a la importancia que lo lleva, se enfatiza el hecho de que también se cumplió el tipo de validación ecológico. En este sentido, el diseño de la investigación ha tenido suficientemente en cuenta los fenómenos naturales asociados con los fenómenos estudiados. En esa línea, el informe para la preparación del cuestionario y la información obtenida para medir del clima organizacional de los colaboradores en casos de naturalidad.

“Arizmendi Diaz, 2015”, Desarrollo la tesis: La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México. Llegando a las conclusiones siguientes:

- a. Se a identificado que existen relaciones significativas entre la motivación de logro del factor de dominio y los factores climáticos organizacionales identificados; Los empleados, las relación social entre los integrantes de la

empresa, la unidad y el soporte entre los empleados consideran la administración, el beneficio y la recompensa, las motivaciones y los esfuerzos, y la gestión del líder. Por lo tanto, definir que una mejora en clima organizacional, existirá mayores preferencias por las faenas difíciles de realizar, tratando de buscar perfecciones en su trabajo.

- b. Entre los factores motivacionales para el logro de la competitividad y los componentes que del clima organizacional: Complacencia en la labor, la unidad y el soporte entre pares y los beneficios de premios de una asociación significativa observada, concluye de que el deseo de clima organizacional va favoreciendo y describiendo la mejora de casos interpersonales.

“Ojeda Galindo, 2011”, Desarrolló la siguiente tesis: Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. Concluyendo en: El clima organizacional son uno de los mejores que indican la determinación de lo bien que está funcionando una organización individualmente de grupo o de nivel organizativo, también apoya a determinar los factores involucrados en una Corporación, dando lugar a la identificación precisa de los diversos problemas en el funcionamiento general de las organizaciones, los niveles intervinientes y las áreas aptos al mejoramiento y canje.

“Rodríguez Aranda, 2014”, Desarrolló la tesis: Diagnóstico del Clima Organizacional en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal, en la Universidad Nacional Autónoma de México. Quién llega a las siguientes conclusiones: Según al resultado presentado por las funciones públicas se SEDESOL ubicada en 14 de los 20 organismos, queda como significado que el clima organizacional y la cultura organizacional son favorables, sin embargo requiere la aplicación efectiva de las medidas que dan una mejor ubicación

en cuanto a lo evaluativo y por lo tanto da una mejoría a la imagen de interna y externamente.

“Morales Guzman”, 2010, Desarrollo la tesis: La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental, en la Universidad Salesiana de México. Llegando a la siguiente conclusión:

La calidad del clima organizacional positiva es máximo. El clima debería evaluarse de forma personal y regular, ya que generalmente una empresa tiene tantos climas como departamentos.

“Araujo y Leal” 2007 en su investigación: “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones”, tomando como objetivo; la determinación de la relación que existe entre las dos variables se estudió tomando la participación de 156 empleados, teniendo como tipo de investigación cuantitativo-descriptivo de la investigación de correlación, así mismo se encontró que presentaba una relación directa y significativo entre las dos variables, que es la más alta emocional. Parte que los trabajadores sienten, mejor es su nivel de rendimiento.

### **A nivel Nacional**

“Mino” 2014 en su tesis “correlación entre el clima y desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento Universidad de Lambayeque” católica Santo Toribio. de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Es fundamental indicar que este trabajo se basó en 81 empleados, cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el entorno y el rendimiento. La clase de examen de la investigación es una correlación descriptiva y concluye que existe una correlación directa pero bajo porque los empleados no están involucrados con la empresa, donde no hay organización, no hay acuerdos, y los empleados no asumen sus obligaciones, por lo tanto es un ambiente de trabajo desfavorable.

“Sánchez” 2013 Desempeño en su laboral tesis de los docentes “de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I”. Este trabajo citó como propósito de hacer la medición del descenso en la labor de los docentes, es una especie de investigación descriptiva, estuvo conformada por 245 maestros de las universidades mencionadas. De otra parte, se concluyó que los maestros en el tiempo de labores muestran tener una buena relación durante el ejercicio del método, lo que le resulta tener buenos desempeños laborales.

“Arroyo” 2013, *“Clima laboral en el área de at Cañete”* Esta investigación. Planteándose como objetivo: Evaluar el clima laboral de la sección de atención al cliente, donde la tesis ha sido desarrollada por 40 empleados en el intervalo anterior, el tipo de estudio es descriptivo y recolección de datos en una encuesta utilizando Likert skalaen, llegó a la conclusión de que el ambiente de trabajo no es favorable debido al mal servicio al cliente de la institución Los empleados también dependen de la organización que se determine según los cambios sucesivos de los administradores o la escases evaluativo del momento de reclutar personal nuevo, lo que provoca una falta de identificación con la organización.

“Pérez” 2012. “Relación entre el clima organizacional en instituciones educativas de la red nº 1 de Pachacutec, ventanilla”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú. La tesis propuesta tiene por objeto crear un enlace entre las dos variables, con el tipo de estudio de correlación descriptiva se basó en 83 profesores y se encontró que existe una relación directa promedio que los profesores perciben que regulan el entorno institucional de acuerdo a un factor interesante es la falta comunicativa entre el maestro y el estudiante.

### **A nivel regional**

“Díaz y Gaviria” 2013. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II –2 Tarapoto. Abril – Julio 2013. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Esta tesis se

desarrolló con 60 enfermeros de tipo descriptivo correlacional, trazándose como propósito general determinar el vínculo entre ambas variables, llegando a las conclusiones que existen factores psicológicos que afecten al desempeño profesional de modo que disminuya ya que el trabajador se debe de sentir en un ambiente agradable donde no le cause estrés alguno y pueda desempeñar bien sus funciones.

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

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

#### **Clima organizacional.**

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

#### **Importancia de clima organizacional**

Según a la teoría de “Hall” 1996. El contexto laboral es muy importante porque da a conocer valores, actitudes y creencias de los individuos, que en pares son relevantes para el gerente, ya que le da una visión de análisis y diagnóstico en el entorno de trabajo de la empresa por tres simples razones. En primer lugar, que este último puede hacer una gestión eficaz en la medida de lo posible, en segundo lugar, determinar la evaluación las fuentes de conflictos y, en última instancia, la fuente de estrés o insatisfacción que

se ocupan del comportamiento negativo hacia la organización.

### **Características del clima organizacional**

El contexto laboral de acuerdo a Hall, 1996 es caracterizado por:

- El clima es referido al entorno interno de la labor de la organización.
- El clima de una organización es pertinente persistente.
- El ambiente laboral es producente de una fortaleza influyente reflejada en los actos de los empleados de una empresa.

Si la organización refleja empleados ausentes y demasiada rotación en sus funciones directamente señala que hay un pésimo ambiente laboral.

### **Formas del clima organizacional**

De acuerdo a Chiavenato, (2007) indica:

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

Es personalizado de acuerdo a que el manejo no tiene la confianza dirigida a los colaboradores, el ambiente que se forma es de temor, la relación entre jefes y empleados no existe y la decisión es tomada solo por los superiores. "Chiavenato", 2007.

#### **Sistema II: Paternalista**

Referido a que hay confianza entre la gerencia y los empleados, se usan motivaciones como: trabajo recompensado y sanciones para el personal que labora, los supervisores conducen estrategias de observación. "Chiavenato", 2007.

#### **Sistema III: Consultivo**

Es la clase donde hay confianza entre el ente superior y los empleados, ya que los trabajadores tienen los permisos para tomar decisiones claras, con el fin de lograr satisfacciones de requerimientos tal es el caso de las estimas, se puede afirmar que existe correlación entre los dos lados. "Chiavenato, 2007".

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

En la participación grupal, la confianza es presentada desde el gerente hacia

los empleados, es donde la toma de decisiones es tarea de todos los miembros participantes y ellos puedan integrarse plenamente, la clase comunicativa realizada es de forma: vertical-horizontal - ascendente - descendente. "Chiavenato", 2007.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Para la evaluación del clima laboral en el Hospital Rural de Picota, se tomarán como referencia los estudios realizados por Palma, (2004) en el cual cita las dimensiones siguientes:

#### **Autorrealización**

La estima del empleado en relacionado con la probabilidad de que la labor favorezca el crecer y el desarrollo, en lo individual o profesionalmente, probablemente de acuerdo con la información y las perspectivas.

#### **Involucramiento laboral**

Apego con los valores presentados por la organización y al mismo tiempo se compromete a ponerlos en uso y producir el desarrollo de la empresa.

#### **Supervisión**

La importancia de las actividades a través de los superiores, donde estas a través del control (monitoreo), observan si los empleados realizan adecuadamente las tareas asignadas mientras los apoyan y guían en actividades que son participantes en su trabajo cotidiano.

#### **Comunicación**

Valoración del grado de expresión, velocidad, precisión, congruencia y precisión en el tiempo de la transmisión y al recepcionar la información en las actividades de la empresa, como servicio al consumidor.

#### **Condiciones laborales**

Valoración en que la organización proporciona a los empleados los medios necesarios, como recurso material, económico y psicosocial, para que acompañen correctamente las acciones y faenas asignadas.

#### **Desempeño laboral**

“Rodríguez” 2009 expresa que el desempeño en el trabajo está relacionado con la misión, visión, etc. que deben ser formados con los propósitos individuales.

“Solana” 2010 afirma que la variable se refiere al comportamiento que se observa con el comportamiento real del trabajador, por la orientación cognitiva, operativo y relacional desarrollado en la prestación de un material o inmaterial, que a su vez se involucra en gran medida en el clima y los componentes financieros de las empresas. (S. 67).

### **Evaluación de desempeño laboral**

“Mendoza” 2009 descubre que esta dimensión es un grupo de tareas que un operador (empleado) realiza para desarrollar sus compromisos, donde la disciplina y el coraje, son influyentes.

- Calidad del trabajo: señala grados evaluativos utilizado en la promoción mediante de lo actitudinal y el desempeño. (Mendoza, 2009, p 33).

- Colaboración: el proceso general en el que diferentes personas participan juntas, ya sea para lograr objetivos complejos individualmente o para impulsar el logro de objetivos que otros no pueden lograr por sí mismos. (Mendoza, 2009, p 39).

- Disciplina: Señala el resultado de un prototipo de reglas, donde lo normativo en lo general son obvias de obediencia de éstas son cuando el comportamiento laboral interfiere de acuerdo con las cifras conductuales y lo ético. “Mendoza, 2009, p.47”.

Esfuerzo personal: iniciar al individuo vital según sus oportunos deseos, búsqueda fuerte de capacidad y calidad para completar sus situaciones, para que estos empleados examinen su desarrollo profesional, a la vez que demuestren un interés valioso en los diversos preparativos para idear instituciones públicas (Mendoza, 2009, p. 52).

Trabajo en equipo - Sociabilidad: Esta línea es de alta eficacia, donde los gerentes requieren de sus empleados para llevar a cabo acciones conjuntas y, por tanto, la organización debe tener presente que el empleado tiene vínculos recíprocos con personas de otros organismos respetar su forma de pensar y esperar una disposición razonable para laborar en equipo “Mendoza”, 2009.

Conocimiento del trabajo - Iniciativa y creatividad: Basado en el conocimiento del empleado para resolver las adversidades que ocurren bajo su responsabilidad, donde los valores aportan al sentido común, en los eventos los pensamientos y fuertes experiencias de aprendizaje, incentivo para la mejora de los desempeños de las labores “Mendoza, 2009”.

Asistencia y puntualidad: Es una actitud humana tomado en consideración en muchos entornos sociales respaldadas por organizaciones cronológicamente necesarias para realizar una tarea o satisfacer una deuda o antes de un tiempo anterior de compromiso o realizando a una persona “Mendoza, 2009”.

Presentación personal: Este factor nos es primordial para contar con otras oportunidades. Unas féminas manifiestan imprecisión en su forma de vestirse. Pero, al hacer conversaciones con ellas o para probar su desempeño en el trabajo, no muestran cumplimiento de acuerdo a lo esperado. Así que, es necesario meditar acerca de lo que significa a imagen personal de una manera en general, sin dejar del lado ser auténtica. “Mendoza, 2009”.

Responsabilidad: Esta dimensión suele ser un valor importante en el ser humano, debido a que se puede visualizar de qué forma desarrolla sus obligaciones planteadas en el transcurso adecuado. “Mendoza, 2009”.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la calidad del trabajo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018?
  
- b) ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018?
  
- c) ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018?
  
- d) ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el conocimiento del trabajo e iniciativa de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018?

### **1.5 Justificación del estudio**

#### **Estudio Conveniencia**

La investigación cuenta con conveniencia porque determinará el tipo de clima organizacional de los trabajadores de la entidad en cuestión, además de determinar el nivel de desempeño laboral y conocer la relación entre ambos y de esta manera elevar la iniciativa de trabajo.

#### **Relevancia social**

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

### **Implicancias prácticas**

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

### **Valor teórico**

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

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

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

- a) El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018
  
- b) El clima organizacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018

- c) El clima organizacional se relaciona significativamente con la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018
- d) El clima organizacional se relaciona significativamente con el conocimiento del trabajo e iniciativa de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.2 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- a) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del trabajo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018
- b) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018
- c) Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018
- d). Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el conocimiento del trabajo e iniciativa en los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018.

## II. MÉTODOS

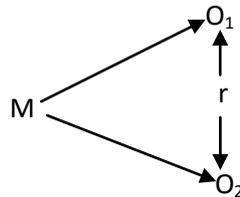
### 2.1 Diseños de investigación

El tipo de investigación es no experimental porque no se han manipulado las variables en estudio, de descriptivo – correlacional transversal, Para describir primero cada una de las variables, comprobaremos si existe un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral aplicando solo un instrumento.

De acuerdo con Hernández Sampiere, (2014). La investigación de la Unión sugiere variables asociadas con un patrón predecible para un grupo o población.

Diseño descriptivo correlacional:

El gráfico del diseño es:



Donde:

M = Muestra de investigación.

O<sub>1</sub> = Clima organizacional

r = Relación de las variables

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

### 2.2 Variables, operacionalización

#### 2.2.1 Variables

**Variable 1:** Clima Organizacional

El ambiente laboral se conceptualiza como una serie de características del clima de trabajo, vividas de manera directa o indirecta por los colaboradores que supuestamente que son una fuerza influyente en el comportamiento del colaborador (Hall, 1996)

**Dimensiones:**

D1: Autorrealización

D2: Involucramiento laboral

D3: Supervisión

D4: Comunicación

**Variable 2:** Desempeño laboral

El desempeño laboral es el comportamiento observado por el verdadero comportamiento de los trabajadores. (Mendoza 2009)

**Dimensiones:**

D1: Calidad de trabajo

D2: Trabajo en equipo

D3: Creatividad

D4: Conocimiento del trabajo-iniciativa

### 2.2.2 Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima organizacional</b>	El ambiente laboral conceptualiza como una serie de característica del clima del trabajo vividas de manera directa o indirecta por los colaboradores que supuestamente que son una fuerza influyente en el comportamiento del colaborador (Hall, 1996)	La variable será medida en base a un cuestionario de preguntas elaborado por Sonia Palma carrillo, que es la escala CL-SPC.	Autorrealización	Se presentan oportunidades de crecer en la empresa	Ordinal
				Las labores que se desarrollan dan la facilidad de aprender y desarrollarse	
			Involucramiento laboral	Los colaboradores se encuentran identificados con la empresa	
				Cada trabajador se siente como pieza importante para el éxito de la empresa	
			Supervisión	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar	
				El supervisor brinda ayuda a los colaboradores	
Comunicación	Se cuenta con la facilidad a la información necesaria para cumplir con las labores				
	La empresa fomenta y promueve la comunicación dentro de ella.				
<b>Desempeño laboral</b>	El desarrollo del trabajo es el comportamiento observado por el verdadero comportamiento de los trabajadores. (Mendoza, 2009)	La variable será medida mediante una encuesta dirigida a los colaboradores del hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica.	Calidad de trabajo	Nivel de evaluación de la actitud	Ordinal
				Nivel de actitud	
			Trabajo en equipo	Nivel de trabajo en equipo	
				Proceso que involucra el trabajo	
			Creatividad	Nivel de conocimiento	
Conocimiento del trabajo e iniciativa	Nivel de esfuerzo personal				
	Nivel de disciplina				

## **2.3 . Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

Conjunto de global de individuos (persona, objeto, animal, etc.) que dan información sobre el fenómeno que se va a estudiar. “Quezada” Lucio, 2015

La población está conformada por 30 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018.

### **2.3.2 Muestra**

Definida por una parte de elementos de la población, donde serán evaluados las características especiales, en general, para sacar conclusiones para toda la población. “Quezada” Lucio, 2015

La muestra está formada por los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018, que en su totalidad son 20 trabajadores.

### **2.3.3 Muestreo**

Es referido al tipo no probabilístico, a criterio del investigador, teniendo ciertos criterios y características de ese tipo de investigación.

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

### **2.4.1 .Instrumentos**

**Encuesta:** Persigue indicar las opiniones que tienen un sector de la población sobre determinados problemas.

**Instrumentos:** Recurso o formato de papel o digital que será utilizado para el recojo de información (Carrillo, 2011).

La técnica empleada fue la encuesta, tomando como instrumento al cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral, de acuerdo a lo detallado en lo siguiente:

Tabla N°1

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Clima organizacional	ENTREVISTA	CUESTIONARIO	Medición del clima organizacional de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica.
Desempeño laboral	ENTREVISTA	CUESTIONARIO	Medición de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica.

#### 2.4.2 Validez y confiabilidad de instrumentos.

##### Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto con colaboradores de otra institución con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar posteriormente los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se esperaba en la variable 1 clima organizacional; asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

##### Validez del instrumento

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 20 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas: Nunca (1 punto), casi nunca (2), a veces (3 punto), Casi siempre (4 puntos), Siempre (5 puntos).

Para evaluar la variable 1 (clima organizacional) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla N°2

Dimensiones	Categorías	Intervalos
Autorrealización	Nunca	[0- 4,99>
Involucramiento laboral	Casi nunca	[5-9,99>
	A veces	[10-15>]
Supervisión	Casi siempre	[5-9,99>
Comunicación	Siempre	[10-15>]

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente:

**Para la Variable 1: Clima organizacional**

- Autorrealización: (Dimensión 1, con 5 Ítems: 1, 2, 3, 4, 5)
- Involucramiento laboral: (Dimensión 2, con 5 Ítems: 6, 7, 8, 9, 10)
- Supervisión: (Dimensión 3, con 5 Ítems: 11, 12, 13, 14, 15)
- Comunicación: (Dimensión 4, con 5 Ítems: 16, 17, 18, 19, 20)

**Para evaluar la variable 2 (desempeño laboral)** y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla N°3

Dimensiones	Categorías	Intervalos
Calidad de trabajo	Nunca	[0- 4,99>
Trabajo en equipo	Casi nunca	[5-9,99>
	A veces	[10-15>]
Creatividad	Casi siempre	[5-9,99>
Conocimiento de trabajo e iniciativa	Siempre	[10-15>]

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente:

**Variable 2: Desempeño laboral**

- Calidad de trabajo: (Dimensión 1, con 5 Ítems: 1, 2, 3, 4, 5)

Trabajo en equipo: (Dimensión 2, con 5 Ítems:6, 7, 8, 9, 10)  
Creatividad: (Dimensión 3, con 5 Ítems: 11, 12, 13, 14, 15)  
Conocimiento de trabajo e iniciativa:(Dimensión 4, con 5 Ítems: 16, 17, 18, 19, 20)

La validación se obtuvo mediante el juicio de expertos en un total de tres (3), con el grado de maestría, quienes evaluaron los instrumentos de recolección de datos.

### **Confiabilidad.**

Para su confiabilidad se sometió dichos instrumentos al Análisis de Fiabilidad de Coeficiente Alfa de Cronbach, hallándose el siguiente resultado por medio del SPSS versión 24.

De acuerdo con Carmines y Zeller (1988, pp. 44 y 45) existen dos procedimientos para calcular el coeficiente  $\alpha$ :

#### **a) Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total.**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  : Coeficiente de Cronbach

$k$  : es el número de preguntas o ítems.

$\sum s^2_i$  : es la suma de varianza de cada ítem.

$s^2_t$ : es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

#### **b) Mediante la matriz de correlación de los ítems.**

$$\alpha = \frac{n \cdot p}{1 + p(n - 1)}$$

Dónde:

$\alpha$  : Coeficiente de Cronbach

n : es el número de ítems.

p : es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Alpha de Cronbach de la variable desnutrición. Los valores obtenidos, nos indican que los instrumentos son aceptables.

**TablaN°4**  
**Prueba del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para Variable 1 clima organizacional**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	20

Alpha de Cronbach de la variable clima organizacional. Se evidencia una confiabilidad aceptable.

Los valores obtenidos, nos indican que los instrumentos son medianamente confiables.

**TablaN°5**  
**Prueba del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para Variable 2 desempeño laboral**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	20

Alpha de Cronbach de la variable desempeño laboral. Se evidencia una confiabilidad aceptable.

Los valores obtenidos, nos indican que los instrumentos son medianamente confiables

## 2.5. Métodos de Análisis de datos

En esta investigación se utilizó como método de análisis de datos:

- a. La estadística descriptiva a través de tablas de frecuencia, cuadros estadísticos, gráficos, medidas de tendencia central, medidas de dispersión, prueba a través a la media aritmética.
- b. La estadística inferencial para la prueba de hipótesis, se utilizó el procesamiento de datos a través de Excel y SPSS versión 24
- c. Se aplicó a las variables y dimensiones la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para en base a los valores "p" de la sig asintótica determinar que fórmula usar (si  $p > 0.05$  se usa la fórmula de Pearson, si  $p < 0.05$  se usa la fórmula de Rho Spearman), en este caso se usó la fórmula de Rho Spearmen (ya que  $p < 0.05$ )

Tabla N°6

INTERVALO GRADO DE RELACION	
0.0 – 0.2	Muy bajo grado de relación
0.2 – 0.4	Bajo grado de relación
0.4 – 0.6	Moderado grado de relación
0.6 – 0.8	Alto grado de relación
0.8 – 1.0	Muy alto grado de relación

## 2.6. Aspectos éticos

Por consideraciones éticas, en el presente trabajo no se anexa relación del personal, cuestionario de evaluaciones con nombres de los trabajadores. Se ha respetado la participación voluntaria y se declara que los datos son fidedignos además se parafraseo algunos conceptos de diferentes autores para el presente trabajo de investigación.

### III. RESULTADOS

Los resultados se han sistematizado en tablas y gráficos y según los cuestionarios aplicados encuestas realizadas para finalizar con la prueba de hipótesis.

Después de haber tabulado los resultados obtenidos a través de los cuestionarios, de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, se obtuvieron los siguientes resultados ordenados de la siguiente manera:

Tabla N°7

Resumen de los Estadísticos Descriptivos del Clima organizacional y desempeño laboral											
		AUTORREALIZACIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIDAD DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO	CREATIVIDAD	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO-INICIATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
N	Válidos	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		17,80	20,05	11,25	16,65	65,65	18,60	17,15	11,35	13,00	60,10
Mediana		17,00	21,00	10,50	18,00	73,00	18,00	19,00	11,00	13,00	63,00
Moda		15	25	10	19	75	15	21	12	13 <sup>a</sup>	68
Desviación estándar		4,652	5,443	2,712	3,483	13,523	4,321	5,122	2,183	2,362	11,121
Varianza		21,642	29,629	7,355	12,134	182,871	18,674	26,239	4,766	5,579	123,674
Asimetría		-,709	-,761	1,694	-,479	-,810	-,214	-1,101	,680	-,453	-,937
Error estándar de asimetría		,512	,512	,512	,512	,512	,512	,512	,512	,512	,512
Curtosis		1,700	-,876	3,066	-,843	-,351	-,538	-,113	1,692	-,257	,097
Error estándar de curtosis		,992	,992	,992	,992	,992	,992	,992	,992	,992	,992
Rango		20	14	11	12	46	16	15	10	9	41
Mínimo		5	11	8	9	34	9	7	7	8	34
Máximo		25	25	19	21	80	25	22	17	17	75

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

**Fuente:** Data de Clima organizacional y desempeño laboral

#### Interpretación:

Lo estadígrafos de Clima organizacional como, media, mediana, moda, Sx, mínimo y máximo son: 60,10; 73,0; 75,0; 13,523; 34; 80. De la misma manera para la variable 2: Desempeño laboral y sus dimensiones como media, mediana, moda, Sx, mínimo y máximo son: 65,65; 63,0; 68; 11,121; 34; 75.

Tabla N°8

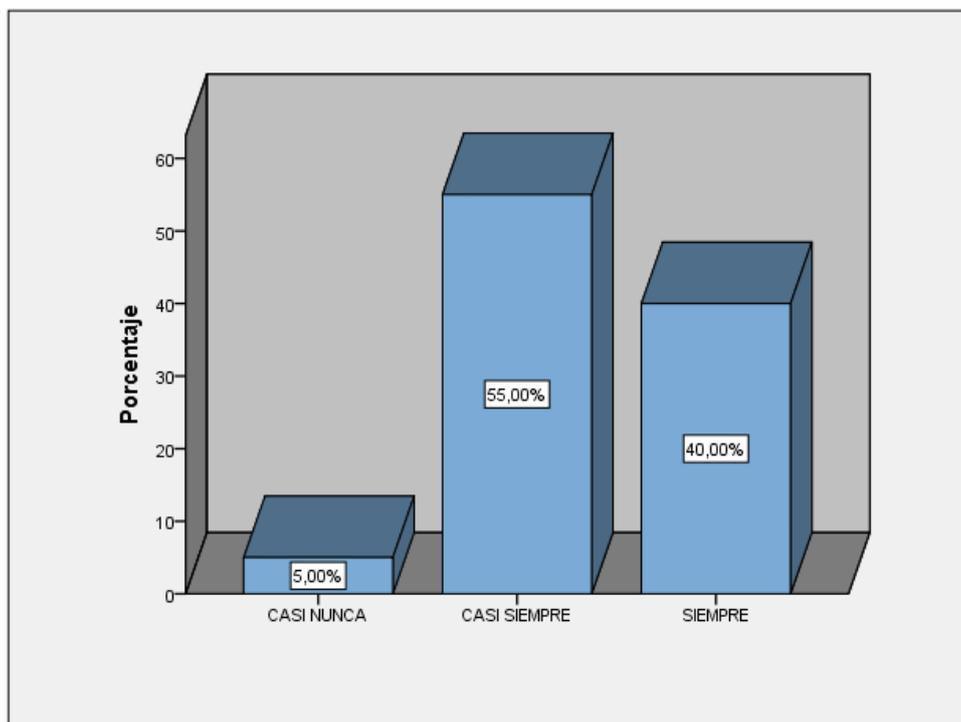
**AUTORREALIZACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
CASI SIEMPRE	11	55,0	55,0	60,0
SIEMPRE	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de Clima organizacional

Gráfico N°1

**AUTORREALIZACIÓN**



**Interpretación:** Según la tabla N°8 y gráfico N°1, con relación a autorrealización, el valor de la categoría siempre es 40,0% percibido por 8 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría casi siempre es 55,0% percibido por 11 trabajadores y en el valor de la categoría a casi nunca 5,0% percibido por un trabajador.

Tabla N°9

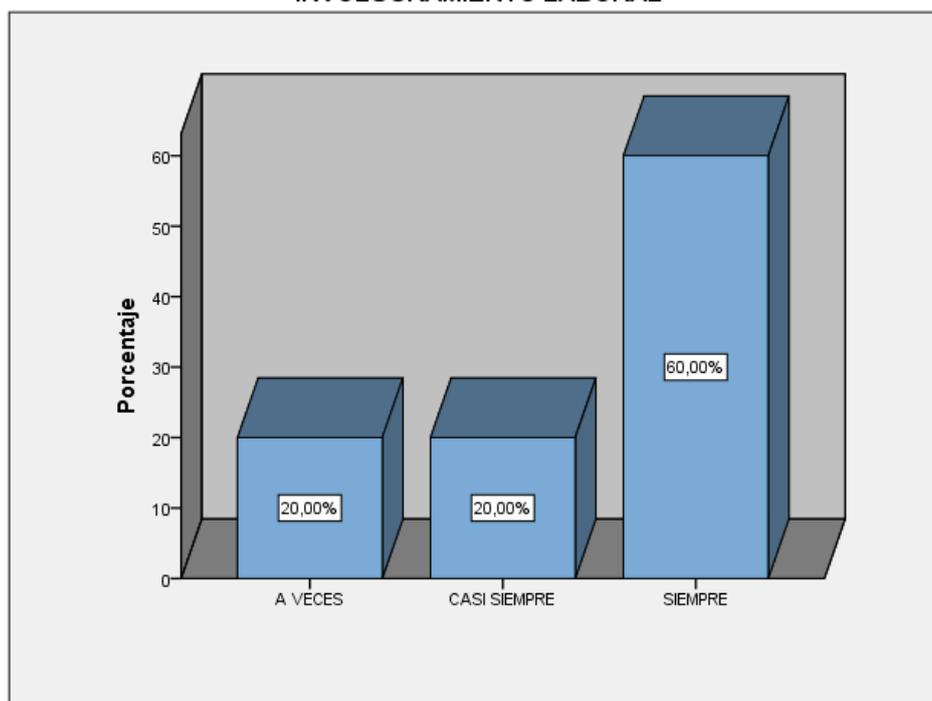
**INVOLUCRAMIENTO LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	4	20,0	20,0	40,0
	SIEMPRE	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de Clima organizacional

Gráfico N°2

**INVOLUCRAMIENTO LABORAL**



**Interpretación:** Según la tabla N°9 y gráfico N°2, con relación a involucramiento laboral, el valor de la categoría siempre es 60,0% percibido por 12 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría casi siempre es 20,0% percibido por 8 trabajadores y en el valor de la categoría a veces 20,0% percibido por 8 trabajadores.

Tabla N°10

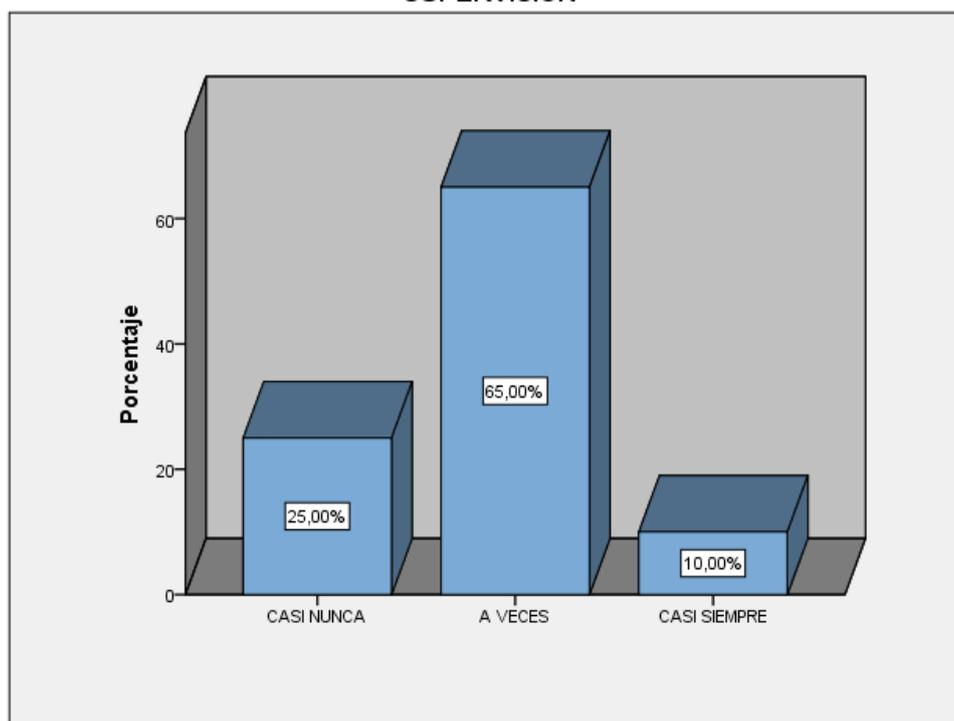
**SUPERVISION**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	25,0	25,0	25,0
	CASI SIEMPRE	13	65,0	65,0	90,0
	SIEMPRE	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de Clima organizacional

**Gráfico N°3**

**SUPERVISIÓN**



**Interpretación:** Según la tabla N°10 y gráfico N°3, con relación a supervisión, el valor de la categoría siempre es 10,0% percibido por 2 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría casi siempre es 65,0% percibido por 13 trabajadores y en el valor de la categoría casi nunca 25,0% percibido por 5 trabajadores.

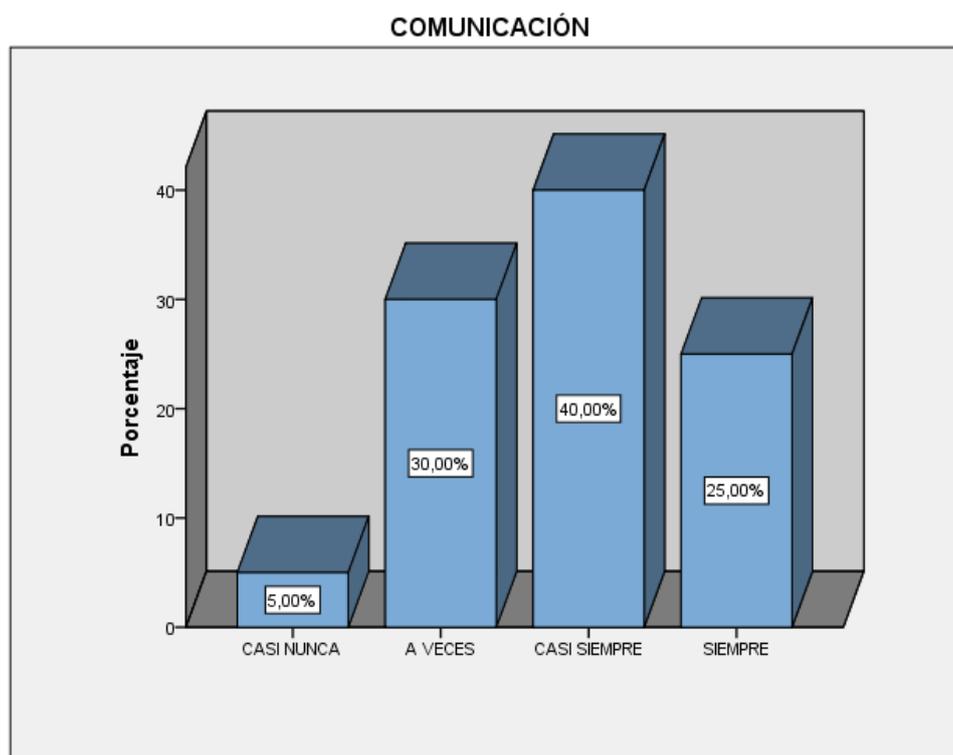
Tabla N°11

**COMUNICACIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	6	30,0	30,0	35,0
	CASI SIEMPRE	8	40,0	40,0	75,0
	SIEMPRE	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de Clima organizacional

Gráfico N°4



**Interpretación:** Según la tabla N°11 y gráfico N°4, con relación a comunicación, el valor de la categoría siempre es 25,0% percibido por 5 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría casi siempre es 40,0% percibido por 8 trabajadores, en el valor de la categoría a veces 30,0% percibido por 6 trabajadores y en el valor de la categoría casi nunca 5,0% percibido por un trabajador.

Tabla N°12

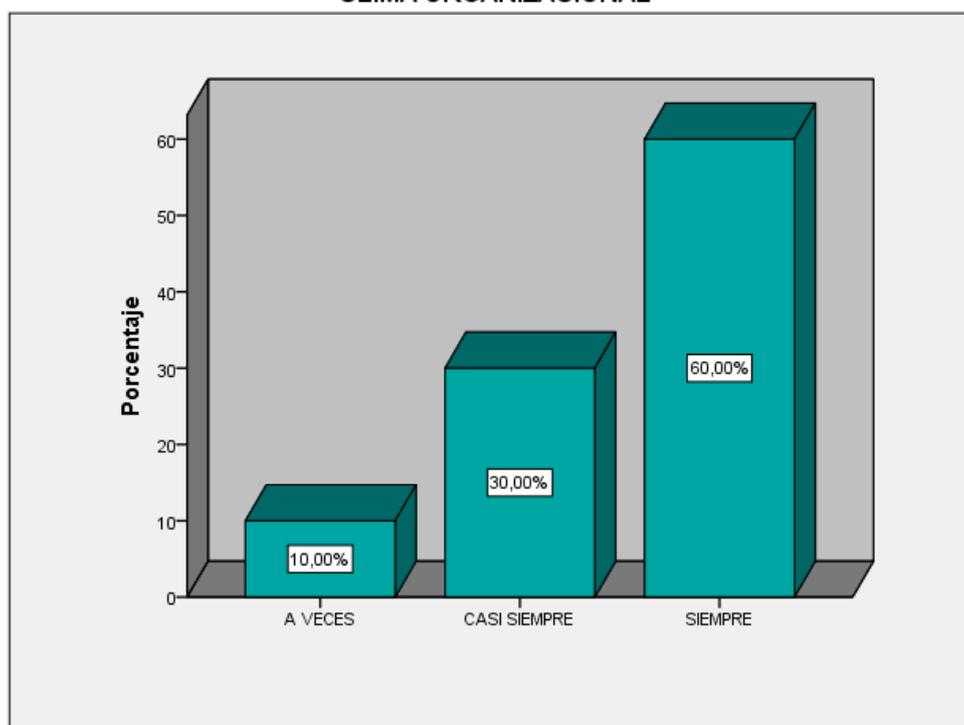
**CLIMA ORGANIZACIONAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	6	30,0	30,0	40,0
	SIEMPRE	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de Clima organizacional

Gráfico N°5

**CLIMA ORGANIZACIONAL**



**Interpretación:** Según la tabla N°12 y gráfico N°5, con relación a clima organizacional, el valor de la categoría siempre es 60,0% percibido por 12 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría casi siempre es 30,0% percibido por 6 trabajadores y en el valor de la categoría a veces 10,0% percibido por 2 trabajadores.

Tabla N°13

**CALIDAD DE TRABAJO**

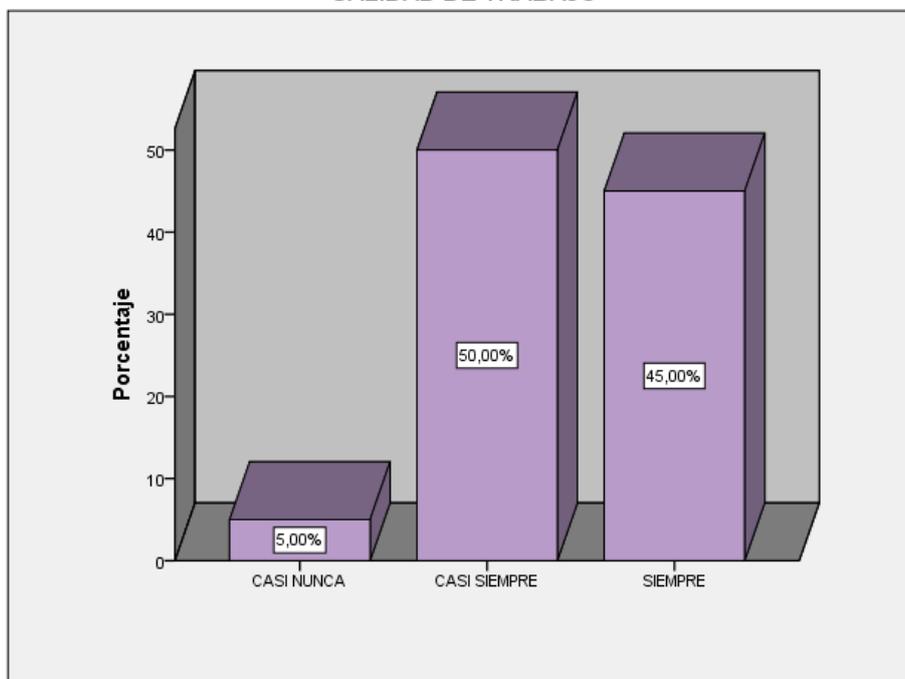
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI SIEMPRE	10	50,0	50,0	55,0
	SIEMPRE	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente:  
Data

de desempeño laboral

Gráfico N°6

**CALIDAD DE TRABAJO**



**Interpretación:** Según la tabla N°13 y gráfico N°6, con relación calidad de trabajo, el valor de la categoría siempre es 45,0% percibido por 9 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría casi siempre es 50,0% percibido por 10 trabajadores y en el valor de la categoría casi nunca 5,0% percibido por un trabajador.

Tabla N°14

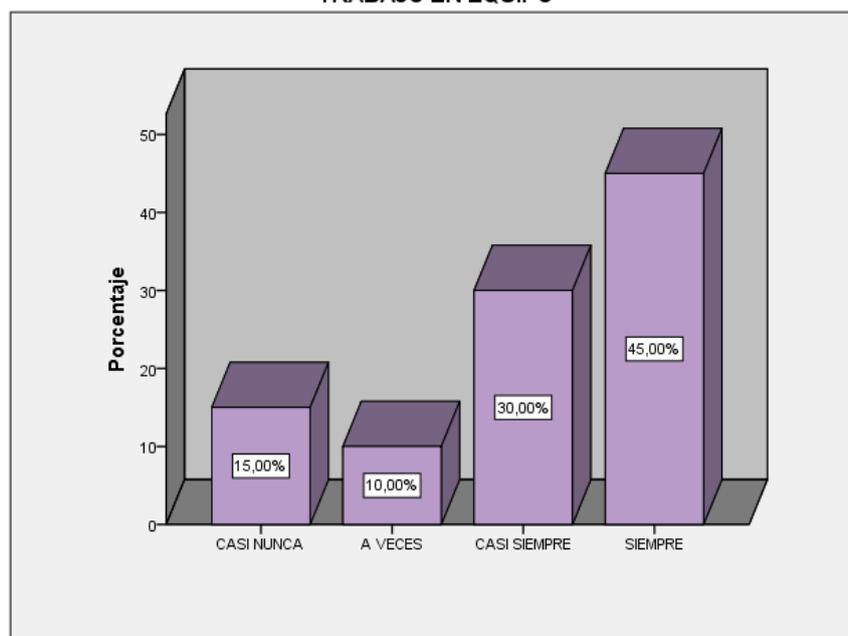
**TRABAJO EN EQUIPO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	15,0	15,0	15,0
	A VECES	2	10,0	10,0	25,0
	CASI SIEMPRE	6	30,0	30,0	55,0
	SIEMPRE	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral

Gráfico N°7

**TRABAJO EN EQUIPO**



**Interpretación:** Según la tabla N°14 y gráfico N°7, con relación a trabajo en equipo, el valor de la categoría siempre es 45,0% percibido por 9 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría casi siempre es 30,0% percibido por 6 trabajadores, en el valor de la categoría a veces 10,0% percibido por 2 trabajadores y en el valor de la categoría casi nunca 15,0% percibido por 3 trabajadores.

Tabla N°15

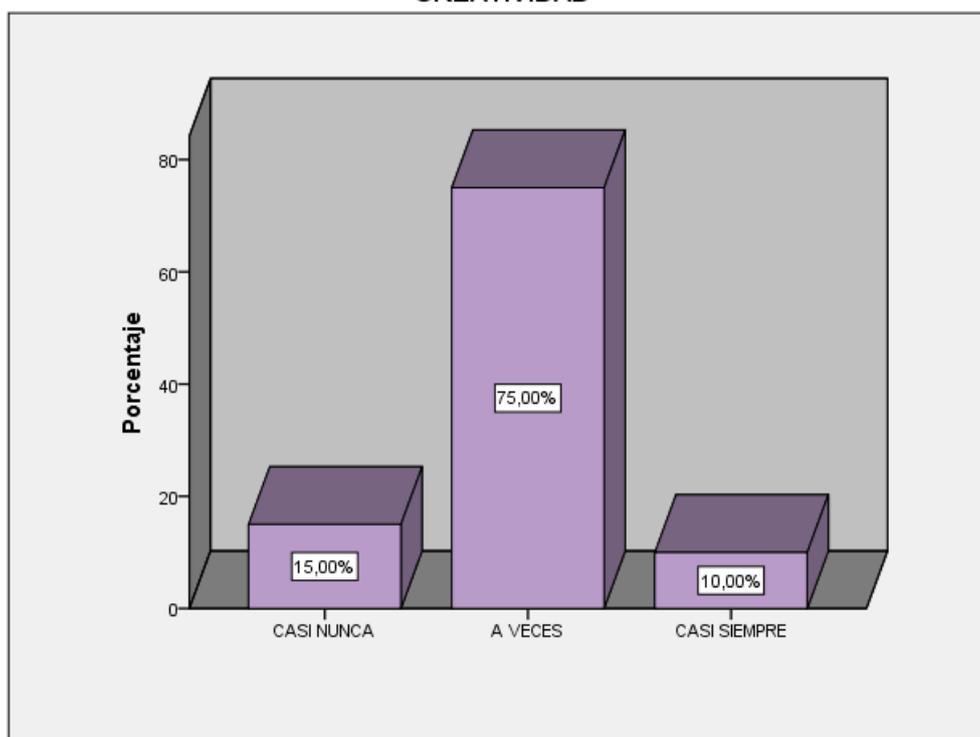
**CREATIVIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	15,0	15,0	15,0
	A VECES	15	75,0	75,0	90,0
	CASI SIEMPRE	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral

Tabla N°8

**CREATIVIDAD**



**Interpretación:** Según la tabla N°15 y gráfico N°8, con relación a creatividad, el valor de la categoría casi siempre es 10,0% percibido por 2 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría a veces es 75,0% percibido por 15 trabajadores y en el valor de la categoría casi nunca 15,0% percibido por 3 trabajadores.

Tabla N°16

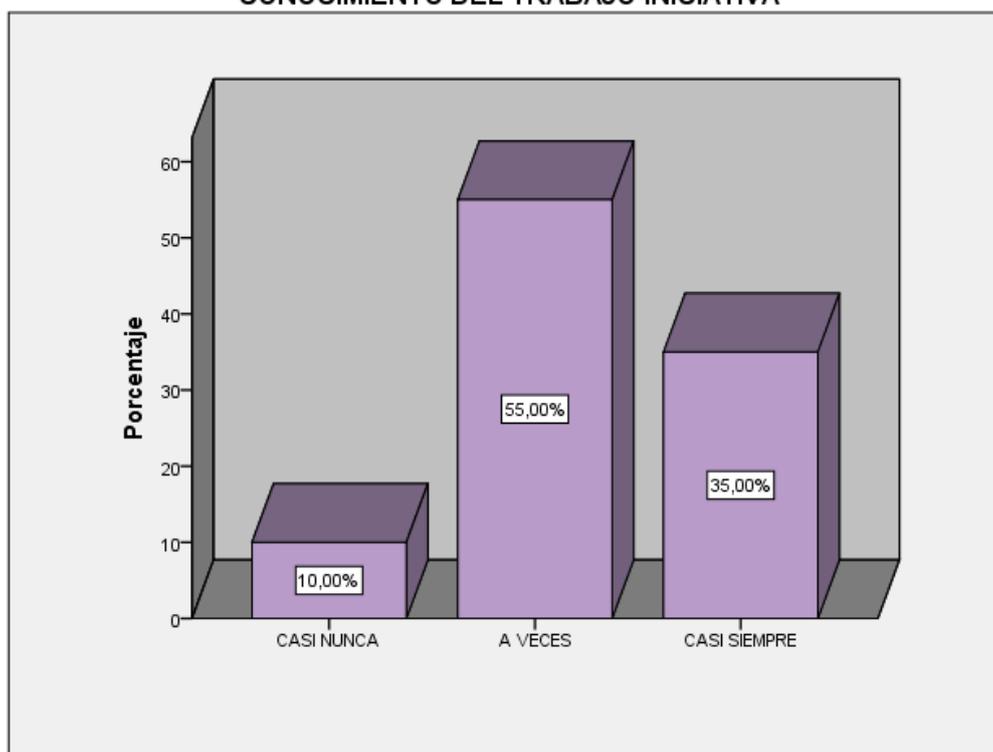
**CONOCIMIENTO DEL TRABAJO-INICIATIVA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	2	10,0	10,0	10,0
A VECES	11	55,0	55,0	65,0
CASI SIEMPRE	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral

Gráfico N°9

**CONOCIMIENTO DEL TRABAJO-INICIATIVA**



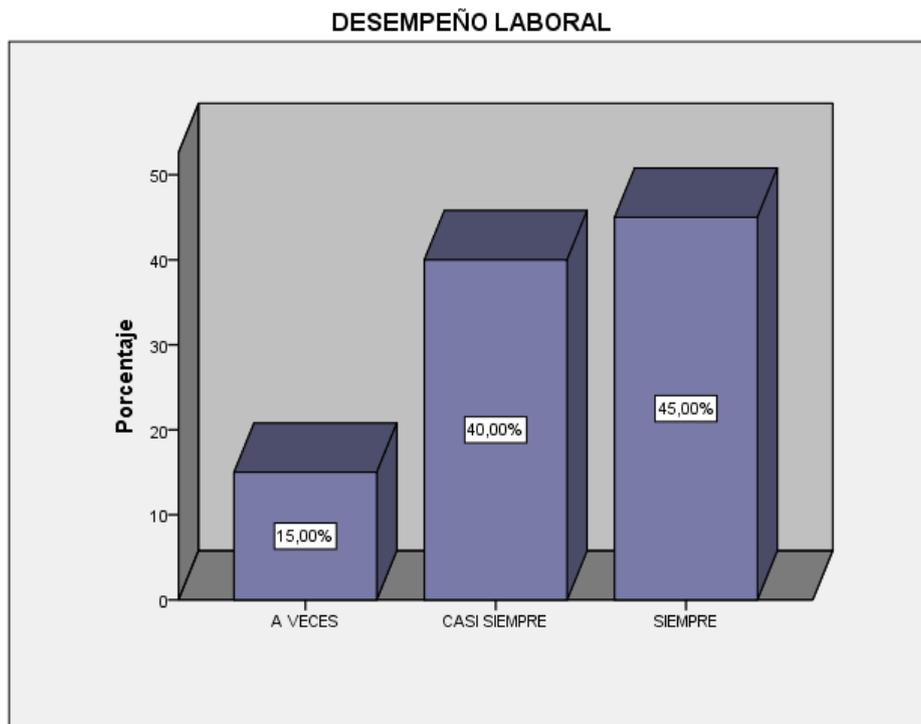
**Interpretación:** Según la tabla N°16 y gráfico N°9, con relación a conocimiento del trabajo e iniciativa, el valor de la categoría casi siempre es 35,0% percibido por 7 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría a veces es 55,0% percibido por 11 trabajadores y en el valor de la categoría casi nunca 10,0% percibido por 2 trabajadores.

Tabla N°17  
**DESEMPEÑO LABORAL**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	3	15,0	15,0	15,0
CASI SIEMPRE	8	40,0	40,0	55,0
SIEMPRE	9	45,0	45,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño laboral

Gráfico N°10



**Interpretación:** Según la tabla N°17 y gráfico N°10, con relación a la variable 2 desempeño laboral, el valor de la categoría siempre es 45,0% percibido por 9 trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, el valor de la categoría casi siempre es 40,0% percibido por 8 trabajadores y en el valor de la categoría a veces 15,0% percibido por 3 trabajadores.

**Tabla N°18**

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

	AU	IL	SU	CO	COV1	CT	TE	CR	CTI	DLV2	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	17,80	20,05	11,25	16,65	65,65	18,60	17,15	11,35	13,00	60,10
	Desviación estándar	4,652	5,443	2,712	3,483	13,523	4,321	5,122	2,183	2,362	11,121
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,224	,218	,191	,250	,232	,152	,238	,183	,151	,218
	Positivo	,176	,182	,191	,132	,144	,148	,172	,183	,100	,114
	Negativo	-,224	-,218	-,153	-,250	-,232	-,152	-,238	-,118	-,151	-,218
Estadístico de prueba	,224	,218	,191	,250	,232	,152	,238	,183	,151	,218	
Sig. asintótica (bilateral)	,010 <sup>c</sup>	,013 <sup>c</sup>	,054 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>	,006 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,004 <sup>c</sup>	,078 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,014 <sup>c</sup>	

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

**Interpretación:** Visto en prueba de Kolmogorov-Smirnov: algunos valores de sig.asintótica (bilateral) son menores a 5%, lo que cumple el requisito de emplear la fórmula de Rho Spearman (para distribución no paramétrica), para medir las correlaciones entre relaciones de clima organizacional y desempeño laboral.

**Prueba de hipótesis**

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual el estudio se realizó a través de coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla N°19

		CALIDAD DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO	CREATIVIDAD	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO INICIATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
AUTORREALIZACIÓN	Correlación de Pearson	,912**	,657**	,168	,738**	,847**
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,479	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,831**	,900**	,242	,614**	,915**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,304	,004	,000
	N	20	20	20	20	20
SUPERVISIÓN	Correlación de Pearson	-,036	,327	,776**	,362	,366
	Sig. (bilateral)	,880	,160	,000	,117	,113
	N	20	20	20	20	20
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,776**	,658**	,359	,709**	,826**
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,120	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,834**	,818**	,400	,750**	,939**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,080	,000	,000
	N	20	20	20	20	20

**a) Anuncio de la hipótesis general**

**Hipótesis nula: Ho No existe** clima organizacional que se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018

**Hipótesis Alternativa: H1 Existe** clima organizacional que se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018

**Interpretación:** En la hipótesis nula de la hipótesis general; se señala que **No existe** clima organizacional que se relaciona significativamente

con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018. Esta hipótesis no se valida al obtener un coeficiente de correlación Pearson equivalente a  $r = ,939^{**}$  sig  $,000$  (Tabla N°19) que refleja una correlación positiva es decir a siempre o alto nivel del clima organizacional, le corresponde un alto nivel de desempeño laboral o a un bajo nivel de clima organizacional, le corresponde un bajo nivel de desempeño laboral, en consecuencia, se rechaza Hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

## **b) Hipótesis específicas**

### **Anuncio de la hipótesis específica 1**

**Hipótesis nula: Ho** No existe relación significativa entre el clima organizacional con la calidad del trabajo de los empleados del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018.

**Hipótesis Alterna: H1** Existe relación significativa entre El clima organizacional con la calidad del trabajo de los empleados del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018.

**Interpretación:** En la hipótesis nula de la hipótesis específica; se señala *que* No existe relación significativa entre el clima organizacional con la calidad del trabajo de los empleados del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018. Esta hipótesis no se valida al obtener un coeficiente de correlación Pearson equivalente a  $r = ,834^{**}$  sig  $,000$  (Tabla N°19) que refleja una correlación positiva es decir a siempre o alto nivel del clima organizacional, le corresponde un alto nivel de calidad de trabajo o a un bajo nivel del clima organizacional, le corresponde un bajo nivel de calidad de trabajo, en consecuencia, se rechaza Hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

## **c) Hipótesis específicas**

### **Anuncio de la hipótesis específica 2**

**Hipótesis nula: Ho** No existe relación significativa entre el clima organizacional con el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018

**Hipótesis Alternativa: H1** Existe relación significativa entre el clima organizacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018.

**Interpretación:** En la hipótesis nula de la hipótesis específica; se señala *que* No existe relación significativa entre el clima organizacional con el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018. Esta hipótesis no se valida al obtener un coeficiente de correlación Pearson equivalente a  $r = ,818^{**}$  sig ,000 (Tabla N°19) que refleja una correlación positiva es decir a siempre o fuerte confiabilidad nivel del clima organizacional, le corresponde un fuerte confiabilidad de nivel de trabajo en equipo o a un bajo nivel del clima organizacional, le corresponde un bajo nivel de trabajo en equipo, en consecuencia, se rechaza Hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

### **Anuncio de la hipótesis específica 3**

d) **Hipótesis nula: Ho** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018

**Hipótesis Alternativa: H1** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018.

**Interpretación:** En la hipótesis nula de la hipótesis específica; se señala *que* No existe relación significativa entre el clima organizacional y la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018. Esta hipótesis no se valida al obtener un coeficiente de correlación Pearson equivalente a  $r = ,400$  sig ,080 (Tabla N° 17) que refleja una correlación moderada confiabilidad es decir a veces nivel del clima organizacional, le corresponde una moderada confiabilidad, o a un alto nivel del clima organizacional, le corresponde una fuerte confiabilidad nivel con relación a creatividad, en consecuencia, se rechaza Hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

e) **Hipótesis nula: Ho** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el conocimiento del trabajo e iniciativa de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018,

**Hipótesis Alternativa: H1** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el conocimiento del trabajo e iniciativa de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018.

**Interpretación:** En la hipótesis nula de la hipótesis específica; se señala *que* No existe relación significativa entre el clima organizacional y el conocimiento del trabajo e iniciativa de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando del Villa Rica, 2018. Esta hipótesis no se valida al obtener un coeficiente de correlación Pearson equivalente **a  $r = ,750$**  **sig ,00** (Tabla N° 17) que refleja una correlación moderada confiabilidad es decir a veces nivel del clima organizacional, le corresponde una moderada confiabilidad en conocimiento del trabajo e iniciativa, o a un alto nivel del clima organizacional, le corresponde una fuerte confiabilidad nivel con relación a conocimiento del trabajo e iniciativa, en consecuencia, se rechaza Hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

#### IV. DISCUSIÓN

Esto se hace contrastando los resultados encontrados con el referencial teórico y la historia de la tesis.

De acuerdo con los resultados encontrados en la aplicación del instrumento, se estableció que, si existe una relación muy significativa y muy confiable entre las dos variables: el clima organizacional y desempeño en el trabajo; como un coeficiente de correlación Pearson  $r = 939^{**}$  (Tabla 19) se obtiene, indicando que un alto nivel de organización ambiental, lo que corresponde a un alto nivel de desempeño a un ambiente de baja organización que laboraba Él carga un bajo nivel de desempeño en el trabajo. Todo esto se hizo con un Sig. (Bilateral), 000 equivalente a  $p < 0,01$ , en Roman Egoavil \ 's Trabajador Pando de Villa Rica, 2018.

Estos resultados se comparan con otras investigaciones realizadas entre los cuales se superponen con Villavicencio Carranza, (2015) realizó una encuesta: Efectos de una intervención ad hoc sobre el desempeño clima y trabajo organizacional de la Universidad Nacional Autónoma de México, confirma la validez del contenido de éste el instrumento es representante de la medición de propiedad, análisis, punto por punto, tanto su estructura gramatical y su presentación como una revisión de estas muestras fueron representativas de lo que está diseñado para medir los comportamientos, estos resultados son muy similares para mi investigación.

“Arizmendi Diaz”, 2015, se realizó la investigación: la relación entre el clima organizacional motivar traer trabajadores mexicanos de la Universidad Nacional Autónoma de México, hay una correlación significativa entre el factor de maestría en la motivación de realización y factores del clima organizacional identificados; Los funcionarios, las relaciones sociales entre los miembros de la organización, la unidad y el apoyo entre los funcionarios consideran la administración, los beneficios y recompensas, la motivación y el esfuerzo, y la gestión de liderazgo. La conclusión es que, en un clima organizacional mejor, hay una preferencia por realizar tareas difíciles y buscar la perfección en el

trabajo. Estas declaraciones coinciden con el trabajo realizado en la investigación actual.

Si hay una correlación significativa entre clima organizacional con la calidad del trabajo de los trabajadores en el hospital Roman Pando Egoavil Villa Rica 2018. Esta hipótesis no es valida por la obtención de un Pearson coeficiente de correlación  $r =$  equivalente \*\* SIG 834, 000 (Tabla No. 19) que refleja una correlación positiva, es decir, alta confiabilidad en el clima organizacional, corresponde a un alto nivel de calidad del trabajo.

## V. CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que existe una correlación directa entre la alta fiabilidad clima organizacional significativa y esfuerzo por los trabajadores en el Hospital Roman Egoavil Pando de Villa Rica, 2018. Esto refleja en el coeficiente de correlación de Pearson  $r = ,939$  sig, 000 (Tabla 19). reflejando una correlación positiva, el clima organizacional es de alto nivel de confiabilidad, representa una alta confiabilidad para un nivel de desempeño laboral o un nivel bajo de clima organizacional, tiene un bajo nivel de desempeño laboral.
2. Hubo una correlación directa muy significativa entre el clima organizacional con la calidad del trabajo de los empleados del hospital Roman Egoavil Pando Villa Rica, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Pearson  $= r,834$  \*\* arriba, 000 (tabla 19). En otras palabras, a un alto nivel organizacional, implica un alto nivel de calidad en el trabajo o en un nivel bajo de clima organizacional, representa una baja calidad del trabajo.
3. Se ha establecido que existe una fuerte fiabilidad significativa entre el entorno de la organización del trabajo en equipo por los trabajadores en el Hospital Roman Egoavil Pando de Villa Rica, 2018. Esto refleja en Pearson coeficiente de correlación  $r = ,818$  \* \* sí, 000 (Tabla 19). Es decir, un alto grado de confiabilidad del clima de la organización implica un alto grado de confiabilidad con el trabajo en equipo.
4. Se ha establecido una relación directa entre la atmósfera de trabajo de baja fiabilidad y la creatividad del trabajador de hospital Roman Egoavil Pando de Villa Rica, 2018. Esto refleja en el coeficiente de correlación de Pearson  $r = ,400$  y siguientes, 080 (Tabla 19). En otras palabras, a un bajo nivel de confianza en el clima organizacional, llevando un bajo nivel de confianza en la creatividad o la alta clima organizacional, que está en lo alto la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando en Villa Rica.

5. Se ha encontrado que una correlación directa de alta fiabilidad entre los trabajadores del clima y conocimiento del trabajo de organización y iniciativa en romana hospital Pando Egoavil Villa Rica, 2018. Esto refleja en Pearson coeficiente de correlación  $r = 750^{**}$  mismos, 080 (Tabla 19). En otras palabras, en un nivel moderado de confianza en el clima organizacional, que corresponde a una fiabilidad moderado nivel del trabajo del conocimiento y la iniciativa o un bajo nivel de clima organizacional, que corresponde a una obra bajo conocimiento y la iniciativa de los trabajadores del hospital romano Pando Egoavil de Villa Rica.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

El director, en coordinación con el personal administrativo, debe lidiar con universidades, institutos o empresas privadas, para que los talleres se imparte en el departamento sobre cuestiones de cómo administrar un buen ambiente de trabajo y métodos para evaluar el desempeño del trabajo.

La gestión debe: promover la auto-realización, la participación en el trabajo, la comunicación y proporcionar buenas condiciones de trabajo para que los trabajadores se identifiquen. Medidas relacionadas con las direcciones de la Red de Salud de Oxapampa y de las empresas de salud del Gobierno Regional de Pasco (con respecto a presupuestos e incentivos / campañas).

Es muy importante que la administración evalúe el desempeño de la fuerza de trabajo de acuerdo con los siguientes factores: calidad del trabajo, cooperación, disciplina, esfuerzo personal, trabajo en equipo, conocimiento del trabajo, y puntualidad, presentación personal y, por encima de todo, responsabilidad

En cuanto al bienestar en el trabajo, para resolver los reclamos de los trabajadores la dirección deberá colocar un buzón de sugerencias en jefatura a fin de que permita expresar las inquietudes que no puedan ser dichas con palabras.

## VII. BILIOGRAFIA

Aguirre, M & Martínez, L. (2012) "Clima organizacio publicado por EAE,  
Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRt gDE0Q6AEIJzAC>

Castellano, J. (2012). "Diagnóstico del clima o Facultad de Ciencias Agrarias de la ed.). España: Editorial Académica Española.  
Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=QD2QMQEACAAJ&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiyt uXrcjKAhWBVSYKHYZrB9UQ6AEIOzAE>

Chiang, M. & Núñez A. (2010). "Relaciones entre el satisfacción labora"  
volumen 2 de Bi

España. Publicado por Universidad Pontifica Comillas. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&pg=PA124&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikyt uXrcjKAhWBVSYKHYZrB9UQ6AEILjAC#v=onepage&q=clima+organizacional+y+sus+componentes&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA124&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikyt uXrcjKAhWBVSYKHYZrB9UQ6AEILjAC#v=onepage&q=clima+organizacional+y+sus+componentes&f=false)

Chiavenato, I (2011); "Administración de Recursos H  
México: Editorial McGraw-Hill

Díaz, I. & Gaviria K. (2013) Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.

Fermin, P. (2015), Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia. (1ed). Colombia: Pinterfull

Goncalves, Alexis. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

Goncalves, Alexis. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

Hampton, R David. 1989. Administración. Mc Graw Hill

Huamani, N. (2015) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 En El 2013. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani\\_Nat\\_hali\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2015.pdf](http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nat_hali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf)

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

Koontz, Harold y Wihrich Heinz. 1988. Administración, una perspectiva global. Mc Graw Hill.

Organización Internacional del Trabajo. El trabajo decente en España. [en línea]. España. 2006. [fecha de acceso 10 de diciembre de 2013]. URL disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>

Palma Carillo, Sonia. Test Sonia Palma, Escala Clima Laboral

CL-SPC., Documento de Investigación –Sunshine 0604,  
Perú. 2004.

Quintero Niria, Africano,Nelly y Farias Elsis. El Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago; facultad de Ciencias Económicas y Sociales - Universidad Zulia México, Abril 2008.

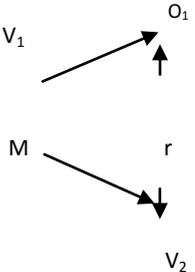
Robbins, Stephen. 1999. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

Robbins, Stephen. 1998. Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall

## **ANEXO**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la calidad del trabajo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018?</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018?</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018?</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el conocimiento del trabajo e iniciativa de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del trabajo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el conocimiento del trabajo e iniciativa de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la creatividad de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el conocimiento del trabajo e iniciativa de los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Clima organizacional</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autorrealización</li> <li>✓ Involucramiento laboral</li> <li>✓ Supervisión</li> <li>✓ Comunicación</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calidad del trabajo</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Creatividad</li> <li>✓ Conocimiento del trabajo e iniciativa</li> </ul>	<p><b>Tipo</b> Básica</p> <p><b>Diseño</b> Correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra de estudio V<sub>1</sub> = Clima organizacional r = Relación de las variables de estudio Desempeño laboral</p> <p>Población y muestra. Población: 30 trabajadores Muestra: 20 trabajadores</p> <p>Técnicas e instrumento de recolección de datos: Técnica: Cuestionario Instrumento: Cuestionario de encuesta Análisis de datos. Para la prueba de hipótesis se realizó a través de correlación de Pearson.</p>

## ANEXO 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

*El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad de información, sobre la opinión que tiene los trabajadores del Hospital Román Egoavil Pando de Villa Rica, sobre clima organizacional. La información es confidencial y reservada.*

#### DATOS GENERALES:

Código \_\_\_\_\_ Fecha: .../.../.....  
 Sexo: (M) (F)

#### **INSTRUCCIÓN:**

*El docente lee las siguientes expresiones y responde, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación. La escala de valoración es la siguiente:*

**NUNCA=1A VECES =2CASI SIEMPRE =3CAS/SIEMPRE=4 SIEMPRE = 5**

N°	INDICADORES	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Autorrealización</b>						
01	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la organización					
02	¿Está de acuerdo que la organización promueve la iniciativa del trabajador?					
03	La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera					
04	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento					
05	Cuán de acuerdo está usted con la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador					
<b>Dimensión 2: Involucramiento laboral</b>						
06	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
07	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad					
08	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo					
09	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna					
10	Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipos					
<b>Dimensión 3: Supervisión</b>						
11	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
12	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
13	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
14	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
15	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>						
16	En el servicio, la información fluye adecuadamente					
17	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
18	Existen suficientes canales de comunicación					
19	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
20	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					

*Muchas gracias por su colaboración*

## Cuestionario sobre desempeño laboral

*El presente guía de entrevista es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene los trabajadores sobre el desempeño laboral. La información es confidencial y reservada.*

### DATOS GENERALES:

Código \_\_\_\_\_ Fecha: .../.../.....

Sexo: (M) (F)

### INSTRUCCIÓN:

*El docente lee las siguientes expresiones y responde, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación. La escala de valoración es la siguiente:*

*La escala de valoración es la siguiente:*

**NUNCA=1 CASI NUNCA = 2 AVECES =3 CASI SIEMPRE =4 SIEMPRE=5**

N°	INDICADORES	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Calidad del trabajo</b>						
01	Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la organización					
02	¿Está de acuerdo que la organización promueve la iniciativa del trabajador?					
03	La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera					
04	Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento					
05	Cuán de acuerdo está usted con la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador					
<b>Dimensión 2: Trabajo en equipo</b>						
06	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
07	Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad					
08	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo					
09	Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna					
10	Usted está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipos					
<b>Dimensión 4: Creatividad</b>						
11	De alguna manera usted resuelve situación compleja que se presenta en la organización.					
12	La organización propicia un ambiente para generar ideas					
13	Las mejoras y las nuevas ideas son recompensadas					
14	Existe iniciativa para implementar determinadas metodologías de trabajo para convertir ideas abstractas en hechos concretos					
15	Se estimula y recompensa la autonomía e independencia.					
<b>Dimensión 4: Conocimiento del trabajo e iniciativa</b>						
16	¿Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas?					
17	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente					
18	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad					
19	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros					
20	Se cumple con informar debidamente a los usuarios					

*Muchas gracias por su colaboración*

## ANEXO 3-A

### INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres:

Dr. Asunción Ramón LEZCANO TELLO

1.2. Cargo e Institución donde Labora:

Docente de Investigación de UCV

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

Ficha de encuesta

1.4. Título de la Investigación

Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital  
Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018

1.5. Autores:

Br. Alfonso Ulises RIVERA JAVIER

Br. Liz Marieni RIVERA JAVIER

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				10	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable				10	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				10	
4. ORGANIZACION	Existe una organización Lógica				10	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				10	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				10	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa				10	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones				10	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				10	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				10	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

#### IV. OPCION DE APLICABILIDAD:

( X ) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco junio del 2018.

Firma del Experto.



DNI: 18146032

## ANEXO 3-B

### INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres:

Dr. Raúl MALPARTIDA LOVATON

1.2. Cargo e Institución donde Labora:

Docente de Investigación de UCV

1.3. Nombre del instrumento motivo de Evaluación:

Ficha de encuesta

1.4. Título de la Investigación

Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital  
Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018

1.5. Autores:

Br. Alfonso Ulises RIVERA JAVIER

Br. Liz Marleni RIVERA JAVIER

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				10	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable				10	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				10	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				10	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				10	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				10	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa				10	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones				10	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				10	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				10	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco junio del 2018.

Firma del Experto.

ESTADÍSTICO

## ANEXO-3-C

### INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres:

Mg. Liborio Rojas Victorio

1.2. Cargo e Institución donde Labora:

Docente de Investigación de UNDAC

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

Ficha de encuesta

1.4. Título de la Investigación

Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital  
Román Egoavil Pando de Villa Rica, 2018

1.5. Autores:

Br. Alfonso Ulises RIVERA JAVIER

Br. Liz Marleni RIVERA JAVIER

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esté formulado con el lenguaje apropiado				10	
2. OBJETIVIDAD	Esté expresado en conducta observable				10	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				10	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				10	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				10	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				10	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa				10	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones				10	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				10	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				10	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

#### IV. OPCION DE APLICABILIDAD:

El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco junio del 2018.

Firma del Experto.



### Data de Clima organizacional

	Autorrealización					Involucramiento laboral					Supervisión					comunicación					V1				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	3	3	5	3	5	19	2	5	5	3	5	20	3	3	3	5	3	17	5	3	3	3	5	19	75
2	3	3	3	3	3	15	5	5	5	3	3	21	3	3	4	5	4	19	5	3	3	4	5	20	75
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	1	1	5	2	10	5	5	5	1	4	20	80
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	2	1	5	1	10	5	5	5	1	4	20	80
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	5	1	1	3	1	11	3	3	3	1	3	13	54
6	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	3	3	3	1	3	13	1	5	3	3	5	17	78
7	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	1	2	1	5	1	10	5	5	3	1	5	19	75
8	1	1	1	1	1	5	3	3	3	1	1	11	1	2	1	3	2	9	3	1	1	1	3	9	34
9	1	5	3	3	5	17	1	5	5	5	5	21	1	2	1	5	2	11	5	1	3	1	5	15	64
10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	11	2	2	2	3	1	10	3	3	3	2	3	14	50
11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	11	1	2	1	3	1	8	3	3	3	1	3	13	47
12	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	2	1	2	5	1	11	5	5	3	2	5	20	77
13	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	1	1	1	5	2	10	5	5	3	1	5	19	75
14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	5	19	2	2	1	3	1	9	3	3	3	1	3	13	56
15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	1	11	2	1	2	3	1	9	3	3	3	2	3	14	49
16	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	1	1	1	5	1	9	5	5	3	1	5	19	74
17	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	3	3	1	5	1	13	5	5	3	1	5	19	78
18	5	3	3	3	3	17	5	5	3	5	5	23	3	1	2	5	1	12	5	5	3	2	5	20	72
19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	5	19	2	3	3	3	1	12	3	3	3	3	3	15	61
20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	5	5	19	3	2	1	3	3	12	3	3	3	1	3	13	59

### Data desempeño laboral

	Calidad de trabajo						Trabajo en equipo						Creatividad						Conocimiento del trabajo iniciativa						V2
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		
1	2	3	5	1	5	16	5	3	5	2	2	17	3	3	3	1	3	13	5	3	3	3	3	17	63
2	3	3	3	5	1	15	5	3	3	3	4	18	3	4	2	5	3	17	1	3	3	3	3	13	63
3	5	5	5	5	5	25	5	1	5	5	1	17	2	1	2	5	1	11	5	2	5	1	2	15	68
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	2	22	2	1	2	5	2	12	5	2	5	2	2	16	75
5	3	5	3	3	3	17	3	3	3	3	1	13	1	5	1	5	1	13	3	1	5	1	1	11	54
6	5	1	5	5	5	21	5	5	5	5	2	22	2	2	3	5	3	15	5	2	1	3	2	13	71
7	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	2	22	1	1	2	5	1	10	5	1	5	1	1	13	68
8	1	1	1	3	3	9	3	1	1	1	1	7	1	1	1	5	2	10	3	1	1	2	1	8	34
9	5	5	3	2	5	20	5	5	5	5	1	21	2	2	2	5	1	12	5	2	5	1	2	15	68
10	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	5	11	1	1	2	3	5	12	3	1	3	5	1	13	51
11	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	2	1	1	3	2	9	3	2	3	2	2	12	43
12	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	1	21	2	1	2	5	1	11	5	2	5	1	2	15	70
13	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	1	21	1	1	2	5	1	10	5	1	5	1	1	13	67
14	3	3	3	3	3	15	3	5	5	5	2	20	1	1	1	3	1	7	3	1	3	1	1	9	51
15	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	2	8	1	2	1	3	2	9	3	1	3	2	1	10	42
16	5	5	3	1	5	19	1	5	5	5	1	17	2	2	1	5	1	11	5	2	5	1	2	15	62
17	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	1	21	2	1	2	5	1	11	5	2	5	1	2	15	70
18	5	3	3	5	5	21	3	5	5	5	2	20	1	3	1	5	2	12	5	1	3	2	1	12	65
19	3	3	3	3	3	15	3	5	5	5	1	19	1	2	1	3	3	10	3	1	3	3	1	11	55
20	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	3	3	1	3	2	12	3	3	3	2	3	14	62



PERÚ

Ministerio  
de Salud



"Año Del Diálogo Y De La Reconciliación Nacional"

Villa Rica, 02 de Julio del 2018

**Carta N° 014-D-H-"REP"-VR**

**SEÑORES : Lic. Enf. ALFONSO U. RIVERA JAVIER**

**Obst. Liz M. RIVERA JAVIER**

**Dirección :**

**Presente :**

De mi consideración:

Previo atento saludo a su persona; así mismo visto el Exp. N°999- 2018 en el cual peticiona autorización para aplicar instrumentos (encuesta) de investigación para desarrollar su proyecto de tesis en "Clima organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores del Hospital ROMÁN EGOAVIL PANDO" del Distrito de Villa Rica, Provincia Oxapampa, Región Pasco se autoriza a ustedes lo peticionado; que por ser de interés el tema en investigación se sirva dejar una copia de las conclusiones de su investigación el cual nos será muy provechoso.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



*[Handwritten signature]*  
Lic. Raúl Alberto Flores  
DIRECTOR EJECUTIVO

Cc/Arch.  
Cc/Int.  
Arch/2018