



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de  
enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021.

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

**AUTORA:**

Guerra Soto, Betsy (ORCID: 0000-0003-3878-2450)

**ASESOR:**

Dr. Ríos Ríos, Segundo Waldemar (ORCID: 0000-0003-1202-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi pareja, mis hijos, por su colaboración en llegar a mi meta.

## **Agradecimiento**

A ti virgencita, por estar siempre presente en mis pasos que doy.

A mi docente dándome el soporte técnico de la investigación.

## Índice de Contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	7
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	7
3.2. Variables y operacionalización.....	7
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.....	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	8
3.5. Procedimientos:.....	9
3.6. Método de análisis de datos.....	9
3.7. Aspectos éticos.....	10
IV. RESULTADOS.....	11
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	45

## Índice de tablas

Tabla N° 01. Análisis estadístico descriptivo general .....	11
Tabla N° 02 Análisis estadístico de frecuencia de desempeño laboral y rango .....	12
Tabla N° 03. Análisis estadístico de frecuencia de clima organizacional y dimension liderazgo 1.....	13
Tabla N° 04. Análisis estadístico clima organizacional y dimension liderazgo 2.....	14
Tabla N° 05. Análisis estadístico clima organizacional y dimension liderazgo 3.....	15
Tabla N° 06. Análisis estadístico clima organizacional y dimension motivacion 1 .....	16
Tabla N° 07. Análisis estadístico clima organizacional y dimension motivacion 2 .....	17
Tabla N° 08. Análisis estadístico clima organizacional y dimension motivacion 3 .....	18
Tabla N° 09. Análisis estadístico clima organizacional y dimension reciprocidad 1 ....	19
Tabla N° 10. Análisis estadístico clima organizacional y dimension reciprocidad 2.....	20
Tabla N° 11. Análisis estadístico clima organizacional y dimension reciprocidad 3.....	21
Tabla N° 12. Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño de tareas 1 .....	22
Tabla N° 13 Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño de tareas 2 .....	23
Tabla N° 14. Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño de tareas 3 .....	24
Tabla N° 15. Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño contextual 1.....	25
Tabla N° 16. Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño contextual 2.....	26
Tabla N° 17. Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño contextual 3.....	27
Tabla N° 18. Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño adaptativo 1.....	28
Tabla N° 19. Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño adaptativo 2.....	29
Tabla N° 20. Análisis estadístico desempeño laboral y desempeño adaptativo 3.....	30
Tabla N° 21. Análisis estadístico inferencial de la variable clima organizacional y desempeño laboral.....	31
Tabla N° 22. Análisis estadístico inferencial clima organizacional y desempeño de tareas .....	32
Tabla N° 23. Análisis estadístico inferencial clima organizacional y desempeño contextual .....	33
Tabla N° 24. Análisis estadístico inferencial clima organizacional y desempeño adaptativo .....	34
Tabla N° 25. Resumen de procesamiento de casos .....	63
Tabla N° 26. Análisis estadístico de factibilidad .....	63

## Índice de gráficos y figuras

Figura N° 01. Esquema de diseño descriptivo de frecuencia .....	19
Figura N° 02. Esquema decriptivo de frecuencia de la variable desempeño laboral .....	12
Figura N° 03. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension liderazgo .....	13
Figura N° 04. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension liderazgo .....	14
Figura N° 05. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension liderazgo .....	15
Figura N° 06. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension motivacion.....	16
Figura N° 07. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension motivacion .....	17
Figura N° 08. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension motivacion .....	18
Figura N° 09. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension reciprocidad .....	19
Figura N° 10. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension reciprocidad .....	20
Figura N° 11. Esquema del diseño de correlacion de variable clima organizacional y dimension reciprocidad .....	21
Figura N° 12. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño de tareas .....	22
Figura N° 13. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño de tareas .....	23
Figura N° 14. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño de tareas .....	24
Figura N° 15. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño contextual .....	25
Figura N° 16. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño contextual .....	26
Figura N° 17. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño contextual .....	27
Figura N° 18. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño adaptativo .....	28
Figura N° 19. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño adaptativo .....	29
Figura N° 20. Esquema del diseño de correlacion de variable desempeño laboral y dimension desempeño adaptativo.....	30

## Resumen

El objetivo de la investigación es establecer la relación que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021, y los objetivos secundarios son: Describir de qué modo el clima organizacional se relaciona con el desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño adaptativo del personal de enfermería del hospital Sub Regional Andahuaylas 2021.

La metodología de la investigación es de tipo aplicada, siendo de enfoque cuantitativa, obteniendo resultados a través de las encuestas para la recolección de datos, siendo la población de 208 y la muestra de 100 enfermeros de la salud del hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021; con el fin de corroborar la hipótesis y el análisis estadístico, siendo el diseño no experimental, los cuales, no se han manipulado las variables, manteniendo la naturaleza de las mismas, analizándose correlacional-mente ya que se busca evaluar el nivel de relación entre las variables y la relación de causalidad; utilizando los recursos estadísticos como el SPSS Versión 26, para el análisis de las correlaciones y resultados de CRONBACH, y los resultados de los análisis estadísticos a través del Microsoft Excel 2019, en base a las respuestas de la muestra estadística no probabilística por conveniencia.

Los resultados de acuerdo al análisis inferencial del clima organizacional y desempeño laboral "X" y "Y", nos muestra un coeficiente de correlación *regular* de Rho Spearman es de 0.533, (p valor es de 0.000, siendo  $<$  a 0.01); donde el clima organizacional se relaciona de manera *considerable* con el desempeño laboral.

Se concluye que debe realizarse más capacitaciones y metas planificados para el logro e incremento de los objetivos en el desempeño laboral, y en cuanto al clima organizacional, se debe realizar cursos de liderazgo, enfatizando la comunicación, la motivación para la eficiente gestión de las áreas.

**Palabra Clave:** Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Talento Humano.

## **Abstract**

The objective of the research is to establish the relationship between the organizational climate and the work performance of the nursing staff of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas 2021, and the secondary objectives are: Describe how the organizational climate is related to the performance of tasks, contextual performance and adaptive performance of the nursing staff of the Hospital Sub Regional Andahuaylas 2021.

The research methodology is of an applied type, with a quantitative approach, obtaining results through surveys for data collection, with a population of 208 and a sample of 100 Health nurses from the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, 2021 ; in order to corroborate the hypothesis and the statistical analysis, being the non-experimental design, which, the variables have not been manipulated, maintaining their nature, being analyzed correlationally since it seeks to evaluate the level of relationship between the variables. variables and the causal relationship; using statistical resources such as SPSS Version 26, for the analysis of the correlations and results of CRONBACH, and the results of the statistical analyzes through Microsoft Excel 2019, based on the responses of the non-probabilistic statistical sample for convenience.

The results according to the Inferential Analysis of Organizational Climate and Work Performance "X" and "Y", show us a regular correlation coefficient of Rho Spearman is 0.533, (p value is 0.000, being  $<0.01$ ); where the organizational climate is considerably related to job performance.

It is concluded that more training and planned goals should be carried out to achieve and increase the objectives in work performance, and in terms of the organizational climate, leadership courses should be carried out, emphasizing communication, motivation for the efficient management of the areas.

**Keywords:** Organizational Climate, Work Performance, Human Talent.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las diferentes organizaciones pretenden lograr cambios positivos para llegar a conseguir ser competitivos. Este propósito va enfatizado a los trabajadores, con la finalidad de tener nuevos paradigmas. Es así que con los avances en la tecnología vemos una mejoría en la organización, a medida que pasa el tiempo, sino también en su mejor distribución del capital humano.

En el Perú mediante la cámara del comercio refiere que las instituciones públicas presentan hasta en un 80% de desempeño deficiente dentro de los que el ministerio de salud se encuentra con deficiente clima organizacional los trabajadores donde también se refiere que no hay materiales e insumos para lograr las metas propuestas; generando un bajo rendimiento en las instituciones hasta generar desconfianza.

En el Hospital Sub Regional Andahuaylas se evidencia problemas de organización por los distintos jefes inmediatos del personal de enfermería, que se ve condicionado por aspectos claves como políticos, personales, de la misma manera se observa trabajadores desmotivados para ejecutar sus funciones, al no tener condiciones deseables para su desenvolvimiento, personal deficiente, materiales, equipos no se encuentran implementados para brindar la atención oportuna y de calidad para que no se refiera a otros hospitales de mayor complejidad y continúe su atención. También podemos observar la desigualdad de pagos monetarios mensuales, los contratos que reciben los trabajadores muchas veces son de corto tiempo, lo que genera e influye en el desenvolvimiento del personal de enfermería no logrando cumplir las metas e indicadores de la institución.

Se ha planteado como problema general ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021? Y como problemas específicos: 1.- ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño de tareas del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021?, 2.- ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño contextual del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021?, 3.- ¿De qué modo se relaciona el clima organizacional y el

desempeño adaptativo del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021?

La justificación del presente trabajo de investigación va enriquecer en información a futuros maestrantes que realicen trabajos de investigación así mismo lograra buscar estrategias para la mejora del clima organizacional en las instituciones y su desempeño laboral de los trabajadores.

El objetivo principal se plantea. Establecer la relación que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021, y los objetivos secundarios son: 1.- Describir de qué modo el clima organizacional se relaciona con el desempeño de las tareas del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021, 2.- Conocer de qué modo el clima organizacional se relaciona con el desempeño contextual del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021, 3.- Analizar de qué modo el clima organizacional se relaciona con el desempeño adaptativo del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021.

La hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas, 2021.y las hipótesis secundarias son: 1.- El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de tareas del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021, 2.- El clima organizacional se relaciona de forma interesante con el desempeño contextual del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021. 3.-El clima organizacional se relaciona sustantivamente con el desempeño adaptativo del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021.

## II.MARCO TEÓRICO

Losada (2020) en su estudio de investigación sobre Clima organizacional y desempeño laboral realizado en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande tiene como objetivo Identificar la relación del clima organizacional y desempeño laboral, con un estudio correlacional, no experimental, realizado a 60 trabajadores de salud tomando como instrumento el cuestionario con las dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional donde se ejecutó una prueba piloto a 13 trabajadores. Concluyendo que si existió un adecuado clima en la organización se ve reflejado en un óptimo desempeño laboral de una institución; donde existe una relación significativa en sus variables.

*Castellón (2017) en su estudio de investigación sobre Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo realizado en Managua en el año, 2016 tuvo como Objetivo, Estudiar el clima organizacional y su prevalencia del desempeño laboral. La metodología de estudio fue transversal, no experimental, con una muestra de 88 participantes. Tuvo como conclusiones, que el personal en su mayoría es optimista. El aporte a la investigación es dar a conocer, que se debe motivar y concientizar a las autoridades para capacitar en temas de organización, para el logro de las metas enfocadas.*

(Cristhian et at., (2014) con su estudio de investigación de título clima organizacional relacionado con los diferentes problemas laborales de la institución superior en México, tuvo como objetivo: Disponer cual es la relación del clima organizacional y el tiempo en el trabajo, modalidad, contrato del personal que laboro. Metodología fue cuantitativa con un corte transversal, a 201 trabajadores. Según el Alpha de Cronbach se obtuvo de 0,969 de confiabilidad del instrumento de estudio. Se concluyó: los trabajadores tienen un alto índice, la debilidad que evidencia en el estudio es únicamente la descripción de sus variables, sugiere realizar un estudio de clima organizacional en forma correlacional.

(Álvarez, 2013) Artículo de enfermería” Relación de la satisfacción laboral con el estilo de liderazgo de los enfermeros del hospital, Chile” Objetivo: Determinar cuál es la relación entre liderazgo y satisfacción en el trabajo. Metodología es cuantitativo,

descriptivo, correlacional, la muestra es de 214 enfermeros inmersos en la investigación. Conclusiones: Que los enfermeros se encuentran motivados y satisfechos en su entorno laboral, vincula la relación de satisfacción laboral y liderazgo. Su aporte es empaparse más en el tema de liderazgo para lograr formar profesionales con capacidades de liderazgo en una institución.

(Serrano, 2008) Clima organizacional en su periódico refiere como un compuesto de particularidades del individuo en una determinada área laboral, contar con un buen clima conlleva a tener una satisfacción en el trabajo. Su aporte fue se debe mantener un clima laboral adecuado que el personal que esta se encuentre motivado y logre sus metas.

(Livia, 2019) Objetivo. Identificar su relación del desempeño laboral y clima organizacional. Metodología de estudio correlacional, corte transversal, de método cuantitativo, realizado en 234 personales de salud de dicho hospital, Pasco 2018. Resultado. Con 83,3% que es 195 sometidos a la investigación obtuvieron que deben mejorar el desempeño de sus labores. Conclusiones: Se evidencia la relación de sus variables positivamente. Esta investigación contribuye a implementar un plan con enfoque de lograr motivar a todo el personal en su desempeño laboral.

(Armenta) “Impacto de las relaciones interpersonales en el clima organizacional del profesional de enfermería quirúrgica del Hospital Universitario de Maracaibo” objetivo: Identificar cual es grado de relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales de enfermería que cooperan en sala de operaciones. Su estudio exploratorio correlacional, no experimental, se estudió a 75 enfermeras tomando los resultados mediante el Alpha Cronbach de 97% en la confiabilidad del instrumento utilizado. Conclusión: Que si hay buenas relaciones interpersonales mejorara en la institución su organizacional.

(Barrueta, 2019) “*clima organizacional y desempeño laboral de los enfermeros del C.S Aparicio pomares, Huánuco, 2019*” Objetivo: Determinar la relación entre el desempeño laboral y clima organizacional, tiene un 84.2% de ambas variables, la investigación lo realizaron a 38 participantes. La metodología de investigación es explicativa de corte transversal. Conclusiones: Existe la relación entre las variables.

(Pinedo, 2020) Investigación realizada “*clima organizacional en el desempeño organizacional*” objetivo: conocer de qué manera influye el clima organizacional y su desempeño en la organización. Metodología es aplicada, describe las características y cualidades de las variables el instrumento es la encuesta. Conclusión: Significativamente hay una relación entre ambas variables. Aporte es dar a conocer su importancia de la remuneración y la sobre carga laboral de los trabajadores que puede alterar a nivel psicológico y el desempeño de sus funciones.

(Flores, 2020) Investigación realizada” *Compromiso en la organización y la satisfacción laboral en docentes en la universidad*” Objetivo: Identificar la relación del compromiso de la organización y la satisfacción del entorno laboral. Metodología es cuantitativo de diseño explicativo a 214 profesores quienes participaron en la encuesta. Conclusión: existe la relación entre las variables propuestas. Su aporte no debemos descuidarnos de que el personal siempre se encuentre motivado para realizar sus actividades pues ocasiona la no continuidad en el logro de los objetivos.

Mohamed, (2018) Estudio realizado “*Clima organizacional y su desempeño en las enfermeras*” objetivo: Explorar que tipo de relación tiene el desempeño de las enfermeras con el clima de la organización de su hospital. Método, es descriptivo, correlacional, cuantitativo la muestra fue a 110 enfermeras quienes se encuentran laborando en el hospital. Conclusión: El 51 % se obtuvo un clima laboral positivo. Para un hospital la clave para un buen funcionamiento es tener a las enfermeras motivadas, positivas para que se pueda brindar una atención de calidad y se tenga la satisfacción.

Chiaventano, (2007) Define clima organizacional, es el estado de cómo se adapta un individuo a una determinada situación logrando un buen estado de salud mental que va depender del tipo de motivación que reciba.

Molina, (2007) Define clima organizacional, conjunto de procesos donde se puede incluir diferentes cambios para la conducta de la persona; es considerado un aspecto importante para la motivación.

(Vanhook, 2018) Revista de enfermeras, Objetivo: Identificar la motivación de las enfermeras relacionado a los factores que le conllevan. Conclusión: se encuentran múltiples factores que afectan el estado de motivación del personal de enfermería.

(Blanco, M., Castro, P., 2011) *“Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos”* Objetivos: Realizar un comparativo entre las madres y las que no tienen hijos. Conclusión: que los grupos a comparar no tienen ninguna diferencia pues ambas variables mantienen su compromiso con su institución laboral.

(MINSA, 2008) Clima organizacional lo define como diferentes percepciones que comparten sus integrantes en el trabajo, en los ambientes y sus relaciones interpersonales que afectan su trabajo. Considerando las dimensiones: Liderazgo: Es la manera de como intervenir hacia otra persona para un determinado fin. Motivación: Conjunto de características que tiene una persona cuando manifiesta su estado óptimo.

(Maslow) Motivación, lo define como el impulso que presenta el individuo para lograr objetivos encaminadas. Reciprocidad: Define si se está dando para así mismo recibir de forma equitativa entre el empleado y la institución.

(Chiaventano, 2007) Desempeño Laboral lo define como las actividades que se percibe de los trabajadores, de gran impacto en llegar a sus metas en la institución. En el presente estudio se considera las dimensiones: Desempeño de tarea: Son las funciones que ejerce cada uno de los integrantes de una institución como parte de sus actividades encomendadas. Desempeño contextual: Son actividades que se realiza en forma voluntaria y/o diferente a sus funciones que tiene en su institución que ayudan a cumplir las metas. Desempeño adaptativo: Son las diferentes actitudes que presenta el trabajador cuando se adapta a un determinado lugar.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

Tipo de investigación: Es aplicada, porque con este estudio se buscó dar las soluciones a los problemas planteados de las medidas que interviene en el clima organizacional y como se relacionó con el desempeño laboral (Hernández et al. 2017)

En la metodología de estudio es hipotética – deductivo donde se va describir según la observación y su comprobación de la hipótesis.

Es de enfoque cuantitativa, porque seguido los procesos que fueron secuenciales, donde se obtuvo los objetivos, se elaboró un marco teórico, se estableció hipótesis, determino variables, se elaboró un plan, para probarlas mediante la recolección de datos, con el fin de corroborar la hipótesis, para lo cual se realizó un análisis estadístico donde se demostró que existe la relación moderada entre las variables como conclusiones. (Hernández et al. 2017)

Es de diseño no experimental para la investigación, ya que no se manipulo ninguna variable manteniendo la naturaleza de las mismas, se midió el comportamiento de las variables tal como se dan al momento de estudio, siendo de corte transversal, ya que la obtención de los datos se da en un momento único, correlacional; ya que busca evaluar el nivel de relación entre las variables la relación de causalidad. (Hernández et al. 2017).

#### **3.2. Variables y Operacionalización.**

##### **Clima Organizacional:**

Definición Conceptual: Para la OPS y la OMS el clima organizacional lo señala como “conjunto de apreciaciones del entorno de una organización, que influyen en la conducta de los integrantes” (Marín, Melgar, &Castaño, 1989, p. 92).

Definición operacionalización: La variable clima organizacional, para un mejor análisis se presenta tres dimensiones las cuales son liderazgo, motivación y reciprocidad estas dimensiones presentan una clasificación cada uno con tres indicadores respectivamente los cuales se detallan en la tabla de operacionalización de variables.

##### **Desempeño Laboral:**

Definición conceptual: Desempeño Laboral: Es cualquier comportamiento ya sea cognitivo, psicomotor, motriz o interpersonal bajo el control de la persona, medible en

relación a las capacidades y bueno para los objetivos planteados (Campbell, 1996, p.76).

Definición operacionalización: La variable desempeño laboral, para un mejor análisis se presenta tres dimensiones las cuales son desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo estas dimensiones presentan una clasificación cada uno con tres indicadores respectivamente los cuales se detallan en la tabla de operacionalización de variables.

Cabe mencionar que las tres dimensiones mencionadas engloban a los procesos inmersos en el desempeño laboral que son liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.

### **3.3. Población, (Criterios de Selección), Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis.**

La población es la agrupación de elementos, ya sean individuos, cosas o sucesos que tiene peculiaridades comunes, y se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados por lo cual serán parte de la hipótesis de investigación. (Sánchez et al., 2018, p.102). La población del presente estudio, estuvo constituida por 208 personas que son profesionales de enfermería del Hospital sub regional Andahuaylas.

Criterio de inclusión: Se consignó a los profesionales enfermeros del Hospital sub regional Andahuaylas, que estén realizando servicios asistenciales.

Criterios de Exclusión: Se excluirá al personal de enfermería que no desea participar en el estudio, que se encuentre de vacaciones y a estudiantes de internado, rotantes externos o pasantes.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos**

La técnica empleada para la recolección de los datos de las variables en la presente investigación fue la encuesta, la misma que permite recoger opiniones y datos relevantes a la investigación (Hernández et al. 2017). Se tuvo como instrumento al cuestionario para medir las variables que se aplicó, fue de elaboración propia.

VI: Clima organizacional. Se realiza la encuesta mediante los 9 ítems.

V2: Desempeño laboral: Se realiza la encuesta mediante 9 ítems.

La validez de expertos se alude al "valor de un cuestionario que mide la variable que desea medir" (Hernández - Sampieri, et al., 2014, p.204); es decir si la validez del contenido determina una relación entre el instrumento y la definición que se busca medir.



Para evaluar la validez del presente estudio se empleó el juicio de expertos, se consultó a 2 magister en servicios de salud 1 en docencia universitaria y 1 en salud ocupacional, con el fin de evaluar los instrumentos que se utilizó en el estudio y determinar la validez de contenido evaluándose los criterios de pertenencia, relevancia y claridad. (ver Anexo 6)

La confiabilidad del instrumento se alude al “valor en que su uso reiterativo al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández-Sampieri, et al.2014, p.200). Para determinar la confiabilidad se ejecutó una prueba piloto aplicando a 20 enfermeros y enseguida se realizó la prueba estadística Alpha de Crombach (Anexo 7).

El resultado de la prueba, referente a las variables de estudio fue 0.876; esto indica una consistencia confiable del cuestionario (Hernández- Sampieri, et al.2014, p.208).

### **3.5. Procedimientos:**

Se reservo un día para entrevistar a los profesionales en enfermería, a los que se les explicará el objetivo del estudio que es determinar de qué manera el clima organizacional se vincula con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital sub regional Andahuaylas, de modo que los directivos pudieran tomar las medidas que consideraran necesarias tras recibir los resultados.

Se explico todas las preguntas y respuestas, el personal de enfermería, después de leerlas, firmaron autorizando su participación en el estudio.

El personal de enfermería que firme el formulario de consentimiento informado recibirá un cuestionario que evaluará el clima organizacional y su desempeño laboral, que completarán debidamente. Se hará hincapié en que los cuestionarios mantendrán el anonimato de los encuestados y no se pedirá ningún dato de identificación.

### **3.6. Método de Análisis de Datos.**

El análisis de los datos obtenidos implicó dos tipos de análisis:

#### **Análisis descriptivo:**

Del análisis de estadística descriptiva los objetivos generales y específicos descritos, la media, la desviación estándar, varianza y el porcentaje nos dieron a conocer estas miradas descriptivas.

### **Análisis inferencial:**

Los resultados de la recolección de la información cualitativa aplicados a los encuestados, se representaron a través de tablas y gráficos el cual nos dio distintos puntos de vista y análisis en cuanto a los objetivos y miradas exploratorias.

Asimismo, la información de la recolección de datos se plasmó y procesaron en el SPSS V.26, así como en el Microsoft Office LTSC Profesional Plus 2021 Preview - Excel 2019.

### **3.7. Aspectos Éticos.**

Los seres humanos son seres morales y autónomos, es decir, libres de hacer y decidir, pero también responsables de sus actos; y merecen respeto y protección, por lo que se aplicarán principios bioéticos además del consentimiento informado, como se describe a continuación:

**a) Principio de autonomía:** Este principio se aplicará estrictamente en este trabajo de investigación, y se respetará a los profesionales en enfermería que participen en el estudio por su decisión y voluntad de participar, se les explicará el propósito del estudio y se les dará el consentimiento informado.

**b) Principio de beneficio:** Este trabajo beneficiará a los profesionales en enfermería y al hospital sub regional Andahuaylas. Los profesionales en enfermería, se beneficiarán porque la identificación de estos factores ayudará a mejorar un adecuado clima organizacional de la institución y así lograr un desempeño laboral óptimo del personal.

**c) Principio de inocuidad:** Este trabajo no causará ningún daño al Hospital Público de salud ni a los profesionales en enfermería, ya que no pondrán en peligro su salud ni la de ninguna otra persona.

El principio de justicia: Trabajaremos con los profesionales en enfermería, respetando sus costumbres y/o estatus social y trataremos a todos por igual, sin discriminación ni preferencia, y sólo excluirémos a aquellos profesionales en enfermería que se nieguen a participar en este estudio.

## IV.RESULTADOS

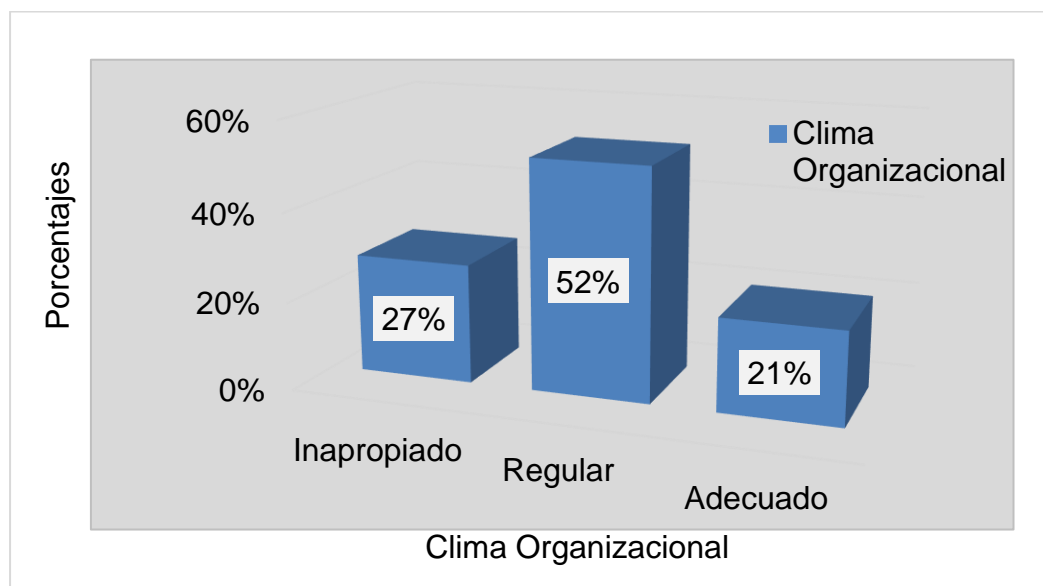
### 4.1. Análisis Estadístico Descriptivo General

**Tabla N°. 01**

Clima Organizacional<sup>1</sup>

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Inapropiado	27	27%
Regular	52	52%
Adecuado	21	21%
Total	100	100%

**Figura N° 01.**



Del análisis:

---

<sup>1</sup> Análisis estadísticos según la frecuencia de respuestas de acuerdo al rango deducidos de la escala de Likert, realizados según el SPSS. V.26: Analizar - Estadístico descriptivo /Frecuencia /Arrastrar la Variable X /Grafico de Barras /Porcentaje – Grafico según “XIs”.

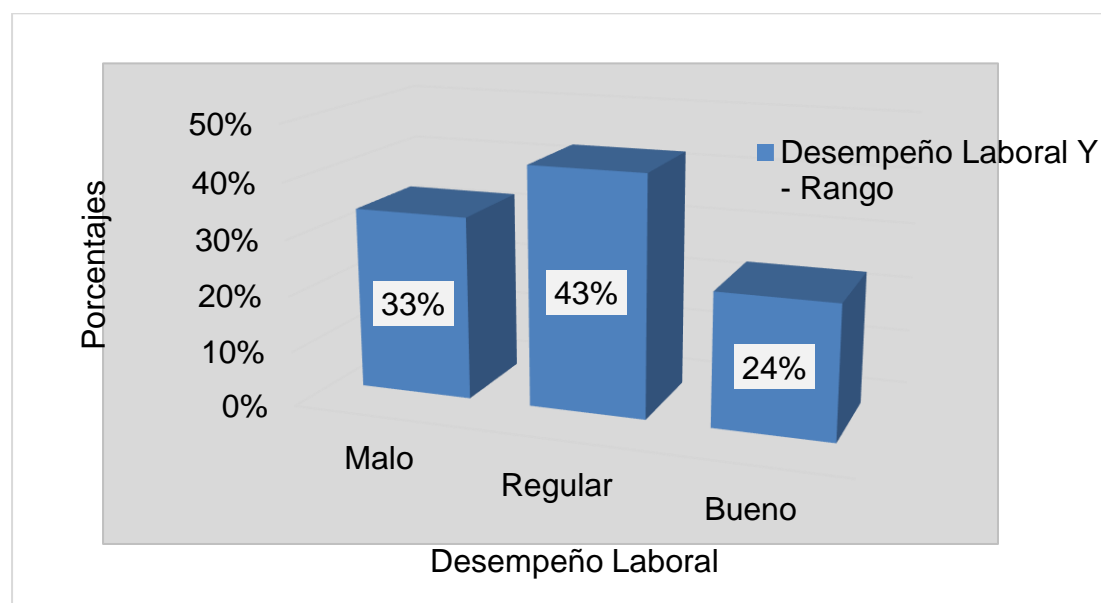
Del gráfico nos indican que el 27% de los 100 encuestados manifestaron que son inapropiadas, asimismo, el 52% se inclinaron que el clima institucional es regular y el 21% decidieron que el clima organizacional fue adecuado.

**Tabla N°. 02**

*Desempeño Laboral Y - Rango<sup>2</sup>*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	33%
Regular	43	43%
Bueno	24	24%
Total	100	100%

**Figura N° 02.**



Del análisis:

Del gráfico nos indican que el 33% indico que el desempeño fue malo, asimismo, el 43% fue regular, y el 24% acepto que el desempeño laboral fue bueno.

<sup>2</sup> Análisis estadísticos de la frecuencia según el SPSS. V.26: Analizar - Estadístico descriptivo /Frecuencia /Arrastrar la Variable Y /Grafico de Barras /Porcentaje – Grafico según “Xls”.

## 4.2. Análisis Estadístico Específico.

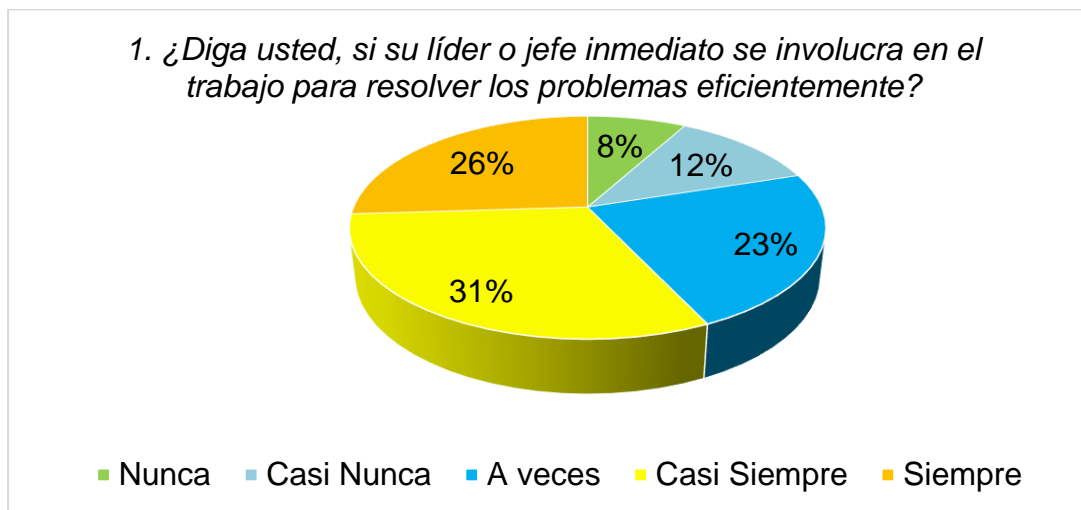
**Tabla N° 03.**

1. ¿Diga usted, si su líder o jefe inmediato se involucra en el trabajo para resolver los problemas eficientemente?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	8
Casi Nunca	12	12
A veces	23	23
Casi Siempre	31	31
Siempre	<u>26</u>	26
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 03.**



Análisis.

Se pudo observar que un 31% de la población encuestadas, manifestó que Casi Siempre, el líder o el jefe inmediato se involucra en el trabajo para resolver los problemas eficientemente, el 26 %, siempre, a veces 23 %, casi nunca 12 % y 8% Nunca.

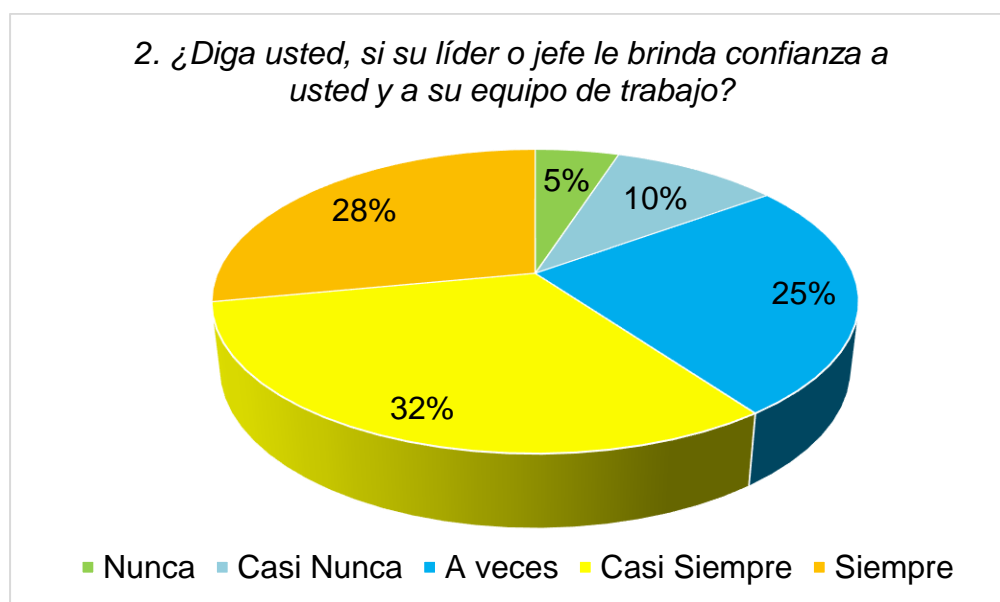
**Tabla N° 04.**

2. ¿Diga usted, si su líder o jefe le brinda confianza a usted y a su equipo de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	5
Casi Nunca	10	10
A veces	25	25
Casi Siempre	32	32
Siempre	28	28
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 04.**



Análisis.

Se pudo observar que un 32% de la población encuestadas, manifiesto que Casi Siempre, jefe le brinda confianza a usted y a su equipo de trabajo, el 28% siempre, a veces 25 %, casi nunca 10 % y 5% Nunca.

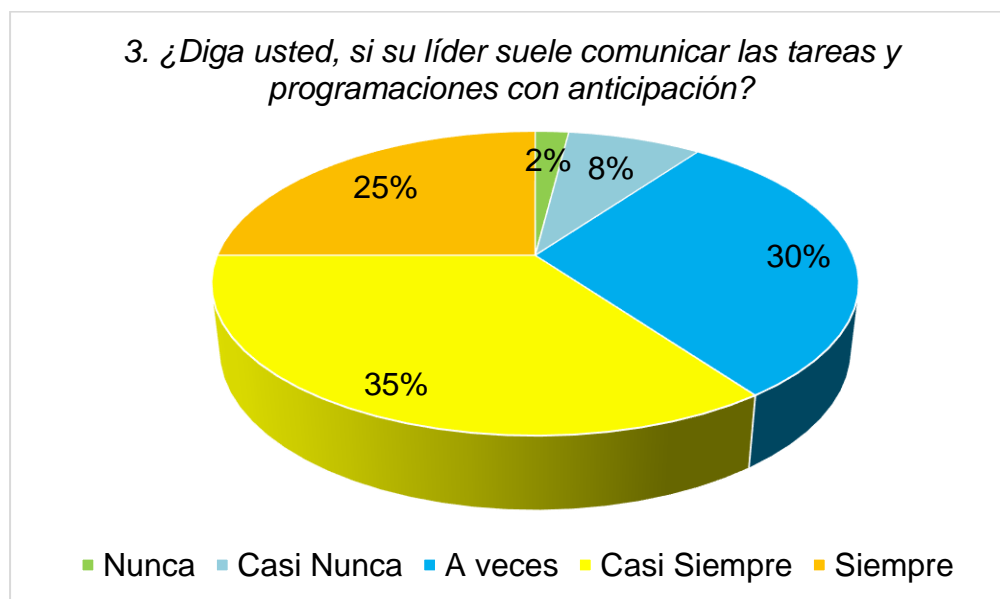
**Tabla N° 05.**

3. ¿Diga usted, si su líder suele comunicar las tareas y programaciones con anticipación?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2
Casi Nunca	8	8
A veces	30	30
Casi Siempre	35	35
Siempre	25	25
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 05.**



Análisis.

Se pudo observar que un 32% de la población encuestadas, manifestó que Casi Siempre, el líder suele comunicar las tareas y programaciones con anticipación, el 30% a veces, 25% siempre, 8% casi nunca y 2% Nunca.

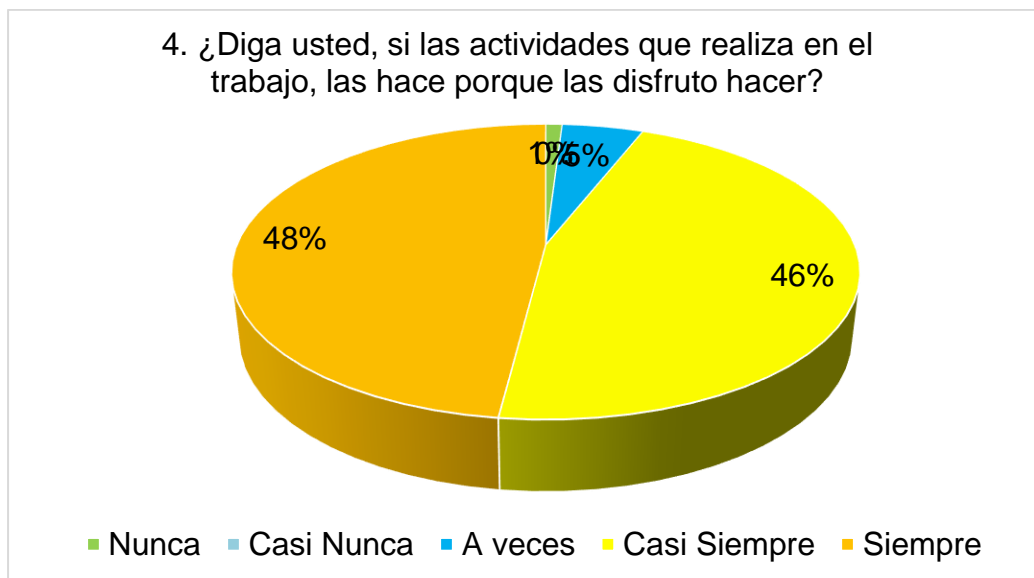
**Tabla N° 06.**

4. ¿Diga usted, si las actividades que realiza en el trabajo, las hace porque las disfruto hacer?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1
Casi Nunca	0	0
A veces	5	5
Casi Siempre	46	46
Siempre	48	48
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 06.**



Análisis.

Se pudo observar que un 48% de la población encuestadas, manifiesto que siempre, las actividades que realiza en el trabajo, las hace porque las disfruto hacer, el 46% casi siempre, 5% a veces, 1% nunca.



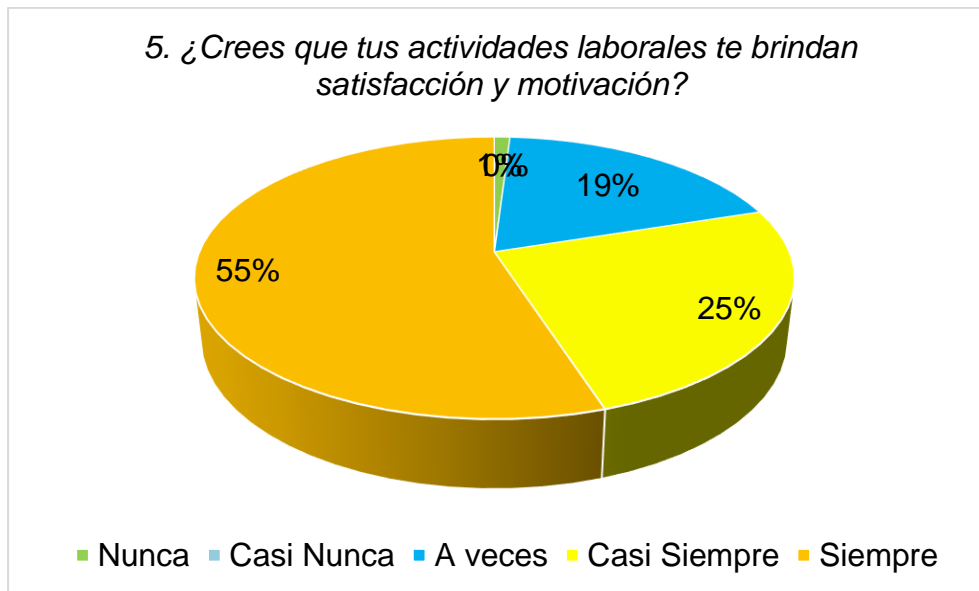
**Tabla N° 07.**

5. ¿Crees que tus actividades laborales te brindan satisfacción y motivación?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1
Casi Nunca	0	0
A veces	19	19
Casi Siempre	25	25
Siempre	55	55
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 07.**



Análisis.

Se pudo observar que un 55% de la población encuestadas, manifiesto que Siempre, las actividades laborales le brindan satisfacción y motivación, el 25 %, casi siempre, a veces 19 %, nunca 1 %.

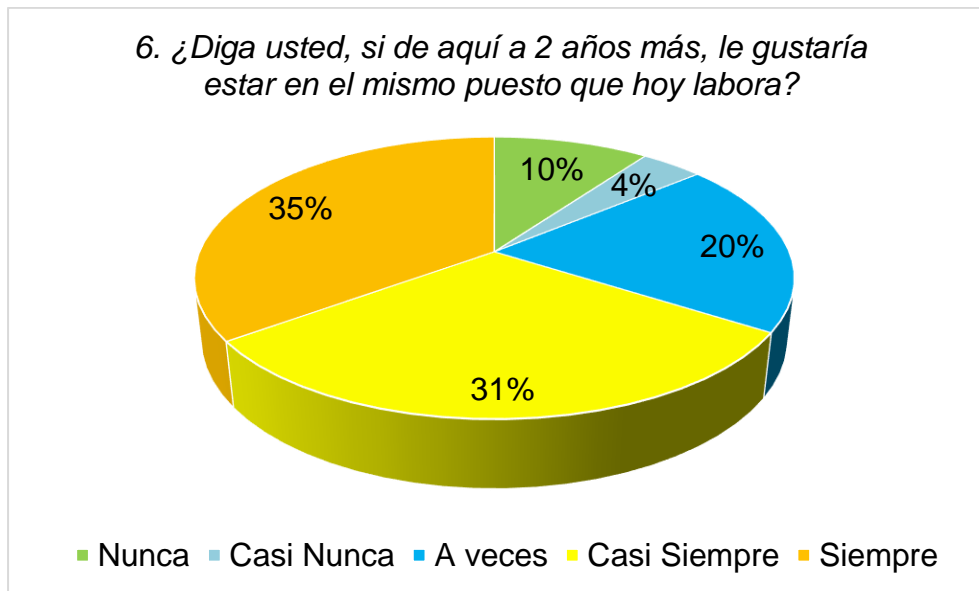
**Tabla N° 08.**

6. ¿Diga usted, si de aquí a 2 años más, le gustaría estar en el mismo puesto que hoy labora?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	10
Casi Nunca	4	4
A veces	20	20
Casi Siempre	31	31
Siempre	35	35
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 08.**



Análisis.

Se pudo observar que un 35% de la población encuestadas, manifiesto que siempre, de aquí a 2 años más, le gustaría estar en el mismo puesto que hoy labora, el 31% casi siempre, 20% a veces, 10% nunca y 4% casi nunca.

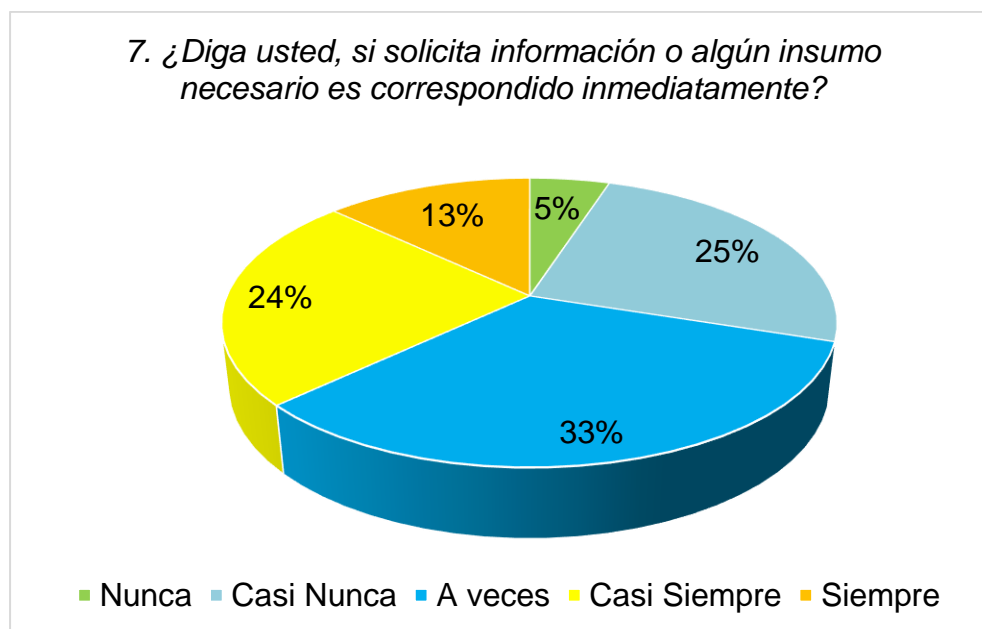
**Tabla N° 09.**

7. ¿Diga usted, si solicita información o algún insumo necesario es correspondido inmediatamente?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	5
Casi Nunca	25	25
A veces	33	33
Casi Siempre	24	24
Siempre	13	13
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 09.**



Análisis.

Se pudo observar que un 33% de la población encuestadas, manifiesto que a veces, si solicita información o algún insumo necesario es correspondido inmediatamente, el 25% casi nunca, 24% casi siempre, 13% siempre y 5% nunca.

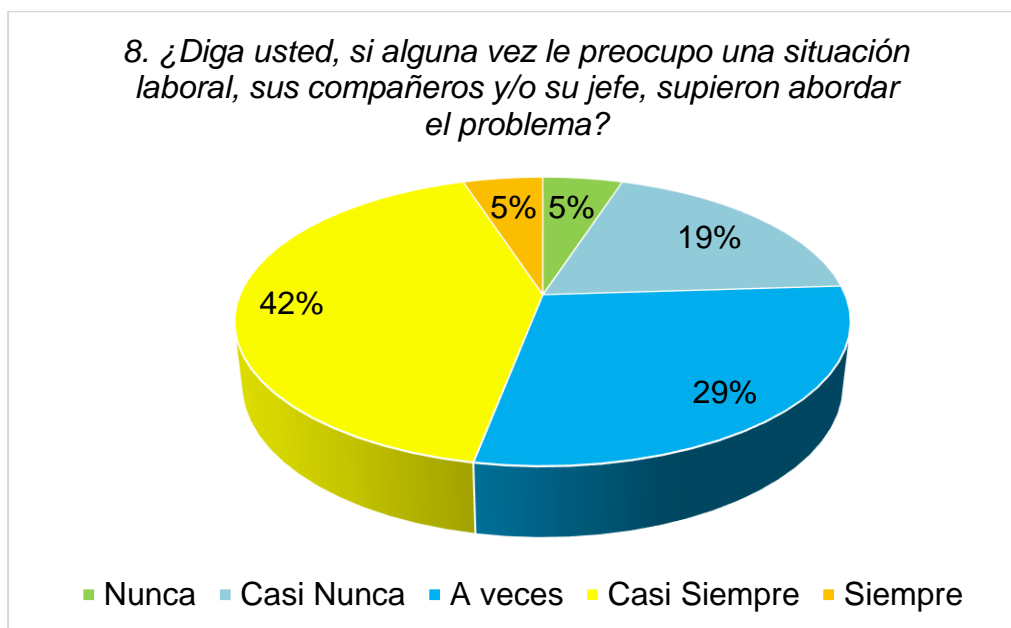
**Tabla N° 10.**

8. ¿Diga usted, si alguna vez le preocupo una situación laboral, sus compañeros y/o su jefe, supieron abordar el problema?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	5
Casi Nunca	19	19
A veces	29	29
Casi Siempre	42	42
Siempre	5	5
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 10.**



Análisis.

Se pudo observar que un 42% de la población encuestadas, manifiesto que a casi siempre, si alguna vez le preocupo una situación laboral, sus compañeros y/o su jefe, supieron abordar el problema, el 29% a veces, 19% casi nunca y 5% siempre y nunca.

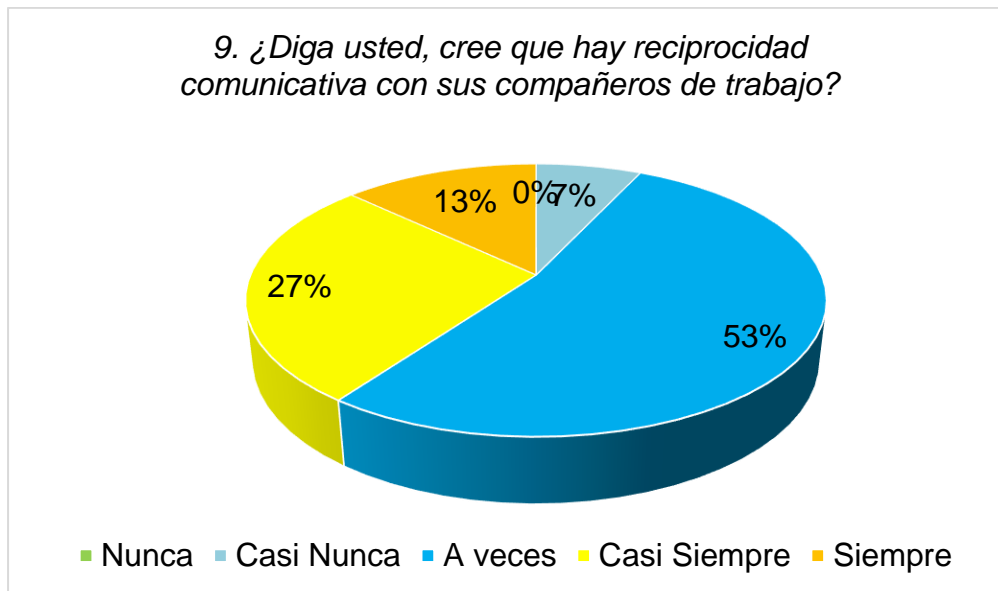
**Tabla N° 11.**

9. ¿Diga usted, cree que hay reciprocidad comunicativa con sus compañeros de trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi Nunca	7	7
A veces	53	53
Casi Siempre	27	27
Siempre	13	13
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 11.**



Análisis.

Se pudo observar que un 53% de la población encuestadas, manifiesto que a casi a veces cree que hay reciprocidad comunicativa con sus compañeros de trabajo, el 27% casi siempre, 13% siempre y 7% casi nunca.

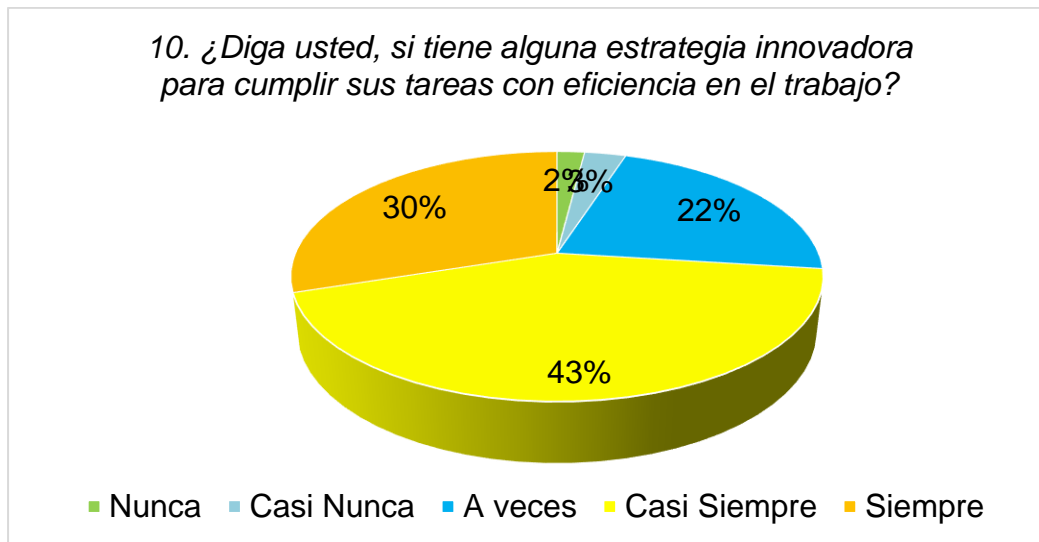
**Tabla N° 12.**

10. ¿Diga usted, si tiene alguna estrategia innovadora para cumplir sus tareas con eficiencia en el trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2
Casi Nunca	3	3
A veces	22	22
Casi Siempre	43	43
Siempre	30	30
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 12.**



Análisis.

Se pudo observar que un 43% de la población encuestadas, manifiesto que a casi casi siempre, si tiene alguna estrategia innovadora para cumplir sus tareas con eficiencia en el trabajo, el 30% siempre, 22% a veces, 3% casi nunca y 2% nunca.

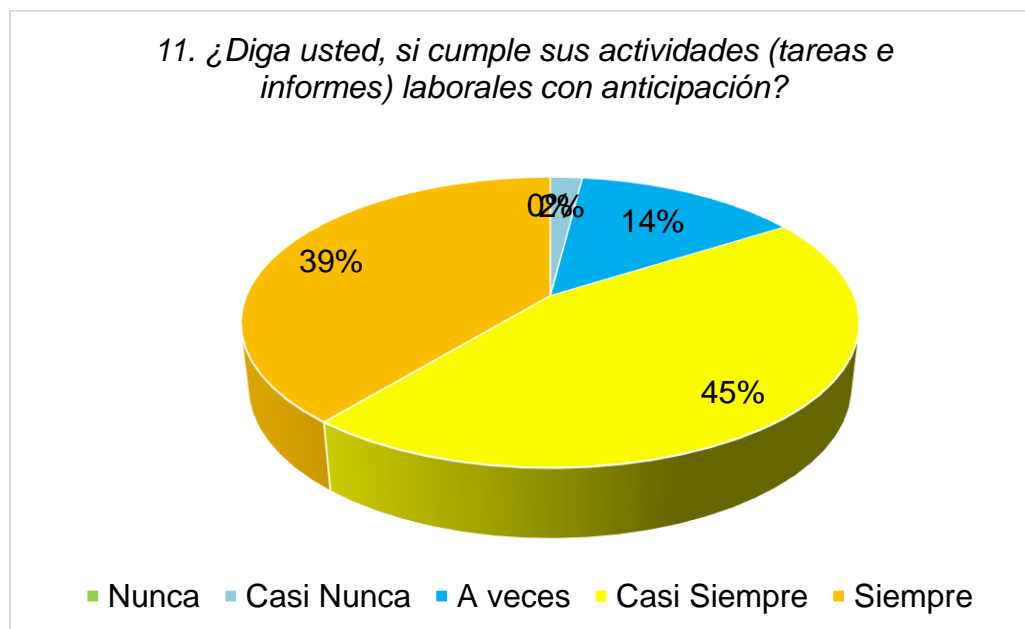
**Tabla N° 13**

11. ¿Diga usted, si cumple sus actividades (tareas e informes) laborales con anticipación?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi Nunca	2	2
A veces	14	14
Casi Siempre	45	45
Siempre	39	39
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 13.**



Análisis.

Se pudo observar que un 45% de la población encuestadas, manifiesto que a casi casi siempre, si cumple sus actividades (tareas e informes) laborales con anticipación, el 39% siempre, 14% a veces, 2% casi nunca.

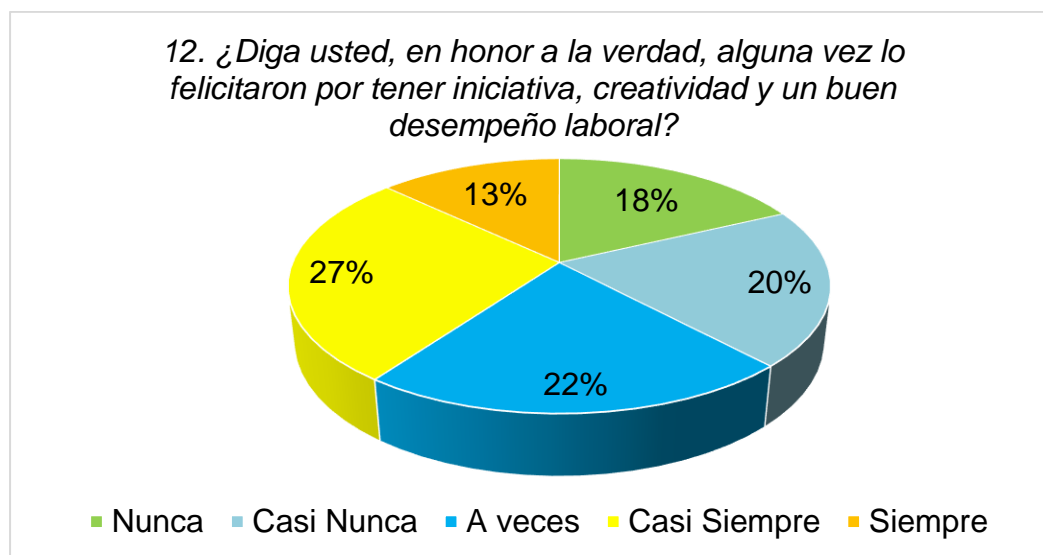
**Tabla N° 14.**

*12. ¿Diga usted, en honor a la verdad, alguna vez lo felicitaron por tener iniciativa, creatividad y un buen desempeño laboral?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	18
Casi Nunca	20	20
A veces	22	22
Casi Siempre	27	27
Siempre	13	13
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 14.**



Análisis.

Se pudo observar que un 27% de la población encuestadas, manifiesto que a casi casi siempre, alguna vez lo felicitaron por tener iniciativa, creatividad y un buen desempeño laboral, el 22% a veces, 20% casi nunca, 18% nunca, 13% siempre.



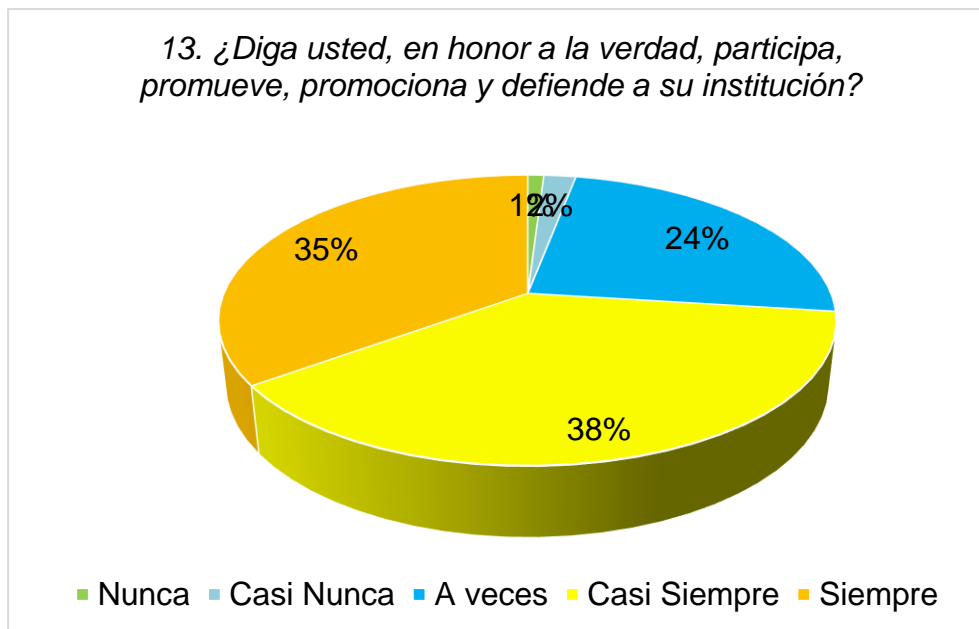
**Tabla N° 15.**

*13. ¿Diga usted, en honor a la verdad, participa, promueve, promociona y defiende a su institución?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1
Casi Nunca	2	2
A veces	24	24
Casi Siempre	38	38
Siempre	35	35
Total	100	100

*Nota.* Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 15.**



Análisis.

Se pudo observar que un 38% de la población encuestadas, manifiesto que a casi casi siempre, participa, promueve, promociona y defiende a su institución, el 35% siempre, 24% a veces, 2% casi nunca, 1% nunca.

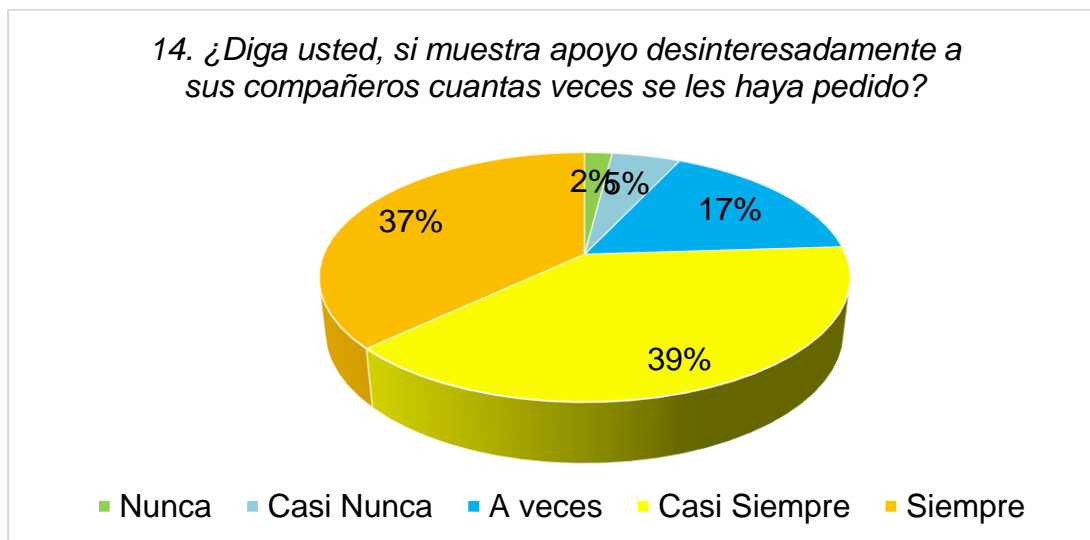
**Tabla N° 16.**

14. ¿Diga usted, si muestra apoyo desinteresadamente a sus compañeros cuantas veces se les haya pedido?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2
Casi Nunca	5	5
A veces	17	17
Casi Siempre	39	39
Siempre	37	37
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 16.**



Análisis.

Se pudo observar que un 39% de la población encuestadas, manifiesto que a casi casi siempre, muestra apoyo desinteresadamente a sus compañeros cuantas veces se les haya pedido, el 37% siempre, 17% a veces, 5% casi nunca, 2% nunca.

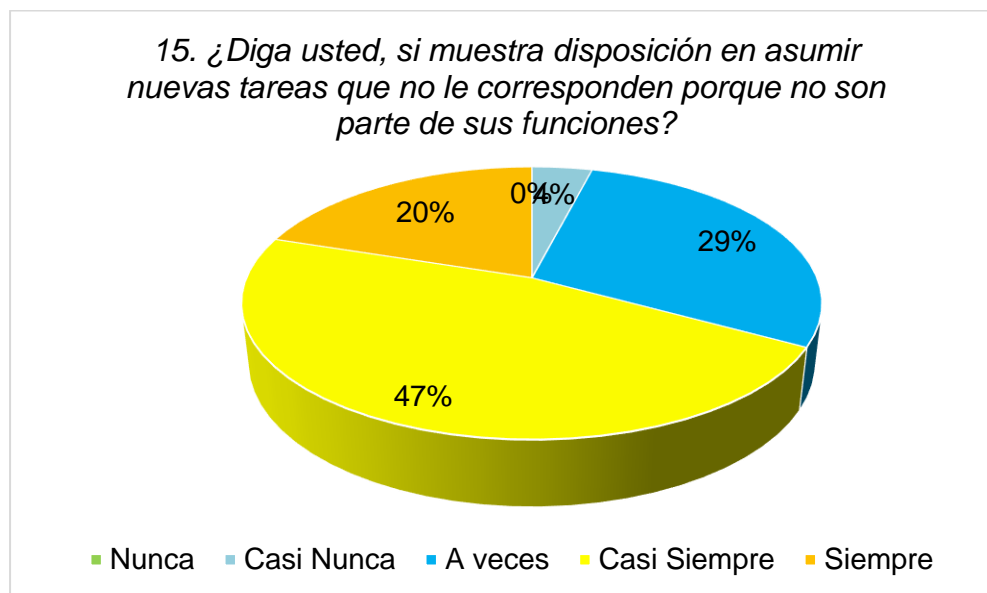
**Tabla N° 17.**

15. ¿Diga usted, si muestra disposición en asumir nuevas tareas que no le corresponden porque no son parte de sus funciones?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	-
Casi Nunca	4	4
A veces	29	29
Casi Siempre	47	47
Siempre	20	20
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 17.**



Análisis.

Se pudo observar que un 47% de la población encuestadas, manifiesto que a casi casi siempre, si muestra disposición en asumir nuevas tareas que no le corresponden porque no son parte de sus funciones, 29% a veces, 20% siempre, 4% casi nunca.

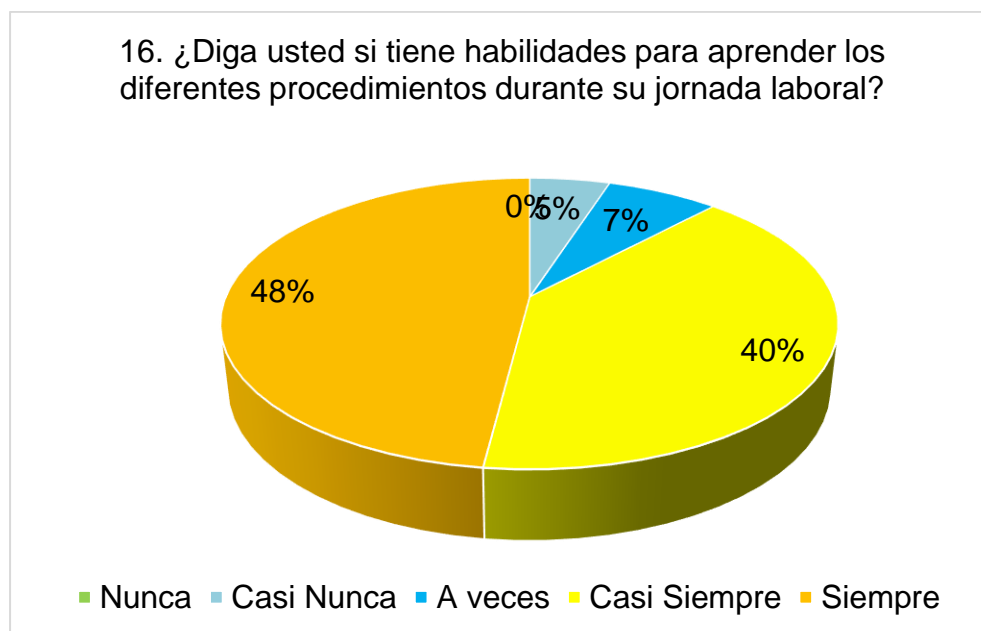
**Tabla N° 18.**

16. ¿Diga usted si tiene habilidades para aprender los diferentes procedimientos durante su jornada laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	-
Casi Nunca	5	5
A veces	7	7
Casi Siempre	40	40
Siempre	48	48
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 18.**



Análisis.

Se pudo observar que un 48% de la población encuestadas, manifiesto que, a siempre, tiene habilidades para aprender los diferentes procedimientos durante su jornada laboral, 40% casi siempre, 7% a veces, 5% casi nunca.

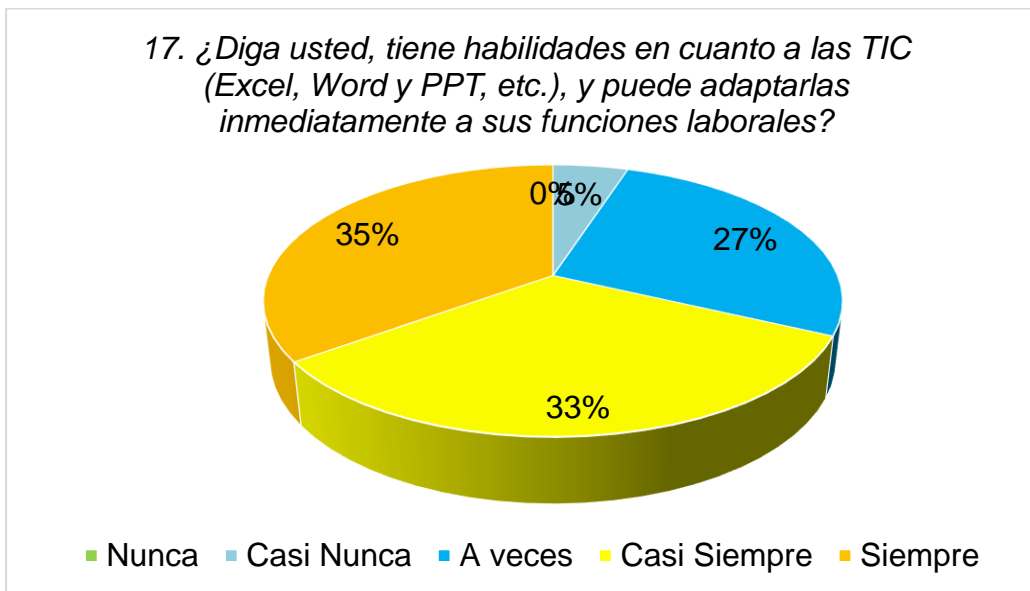
**Tabla N° 19.**

17. ¿Diga usted, tiene habilidades en cuanto a las TIC (Excel, Word y PPT, etc.), y puede adaptarlas inmediatamente a sus funciones laborales?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	-
Casi Nunca	5	5
A veces	27	27
Casi Siempre	33	33
Siempre	35	35
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 19.**



Análisis.

Se pudo observar que un 35% de la población encuestadas, manifiesto que, a siempre, tiene habilidades en cuanto a las TIC (Excel, Word y PPT, etc.), y puede adaptarlas inmediatamente a sus funciones laborales, 33% casi siempre, 27% a veces, 5% casi nunca.

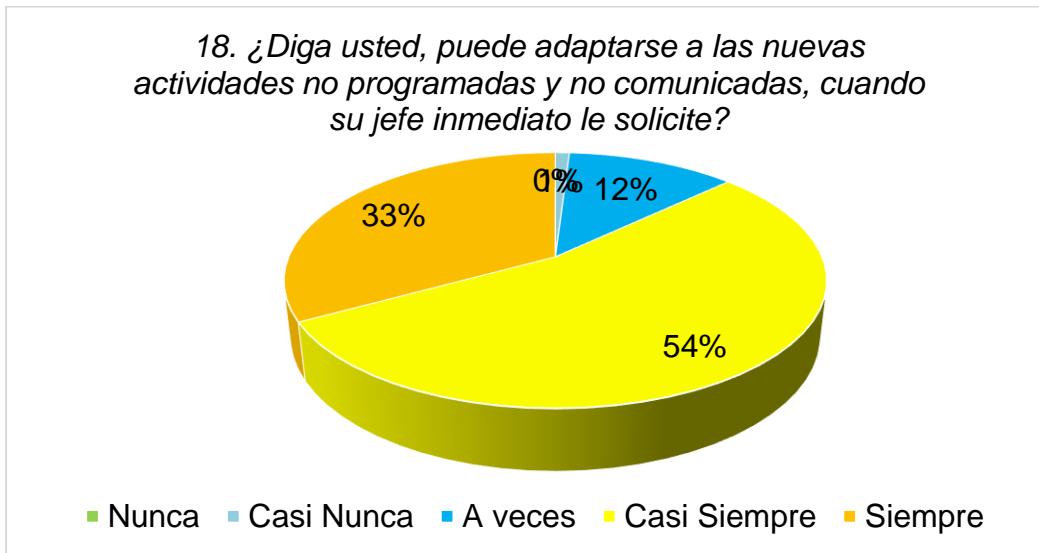
**Tabla N° 20.**

18. ¿Diga usted, puede adaptarse a las nuevas actividades no programadas y no comunicadas, cuando su jefe inmediato le solicite?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	-
Casi Nunca	1	1
A veces	12	12
Casi Siempre	54	54
Siempre	33	33
Total	100	100

Nota. Datos tomados de los 100 encuestados

**Figura N° 20.**



Análisis.

Se pudo observar que un 54% de la población encuestadas, manifiesto que a casi siempre, puede adaptarse a las nuevas actividades no programadas y no comunicadas, cuando su jefe inmediato le solicite, 33% siempre, 12% a veces, 1% casi nunca.

### 4.3. Análisis Inferencial del Clima Organizacional y Desempeño Laboral X y Y<sup>3</sup>.

El clima organizacional se relaciona preponderantemente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021 mediante el cálculo de la correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral.

**Tabla N° 21.**

*Análisis Inferencial del Clima Organizacional (X) y Desempeño Laboral (Y)*

			Clima Organizacional X	Desempeño Laboral Y
Rho de Spearman	Clima Organizacional X	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Desempeño Laboral Y	Desempeño Laboral Y	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

	<i>P(Rho)</i>	P	N
Clima Organizacional – Desempeño Laboral	0.533	0	100

Análisis correlacional: Como  $p = 0.000$  y es  $<$  que  $0.01$  (bilateral), significa que existe una correlación entre el Clima Organizacional X y el Desempeño Laboral Y, el cual muestra una correlación de Spearman positiva de  $.533$ , por lo tanto, Si  $p < 0,01$ , aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_0$  (Hipótesis Nula), siendo la relación considerable, con una correlación regular, es decir, el clima organizacional mejora, el desempeño laboral también mejora.

<sup>3</sup> Según SPSS V.26. Análisis de las correlaciones bivariados de las variables totales de "X" y "Y"

#### 4.4. Análisis Inferencial Específica 1, “Clima Organizacional Vs El Desempeño de Tareas”.

Hipótesis específica 1: del Lima organizacional y su relación con el desempeño de tareas del personal de enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas.

**Tabla N° 22.**

*Cálculo de la correlación entre la variable clima organizacional y desempeño de tareas.*

			Variables X	Desempeño de Tareas (Y)
Rho de Spearman	Clima Organizacional X	Coefficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño de Tareas (Y)	Coefficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100
			<i>P(Rho)</i>	p
Clima Organizacional – Desempeño de tareas			0.522	0
				N
				100

Del análisis correlacional: Con un valor de  $P = 0.000$ , el cual es menor a la correlación significativa de 0.01 (Bilateral), por lo tanto, se acepta la hipótesis específica planteada, la relación del Clima Organizacional y el desempeño de tareas es *considerable*, siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de  $= 0.522$ , expresando una correlación regular, que quiere decir, que si el Clima Organizacional mejora, el desempeño de tareas también mejora apreciablemente.



#### 4.5. Análisis Inferencial Específica 2, “Clima Organizacional Vs El Desempeño Contextual”.

Hipótesis específica 2: Indica que la Clima Organizacional y su relación con el desempeño contextual del personal de enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas.

##### **Tabla N° 23.**

*Cálculo de la correlación entre la variable clima organizacional y desempeño contextual.*

			Clima Organizacional X	Desempeño Contextual (Y)	
Rho de Spearman	Clima Organizacional X	Coeficiente de correlación	1,000	,315**	
		Sig. (bilateral)	.	,001	
		N	100	100	
	Desempeño Contextual (Y)	Coeficiente de correlación	,315**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,001	.	
		N	100	100	
			(Rho)	p	N
Clima Organizacional – Desempeño Contextual			0.315	.001	00

Del análisis correlacional: Con un valor de  $P = 0.001$ , el cual es menor al valor significativo de 0.01, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica planteada, la relación de la motivación y el desempeño contextual es *apreciable*, asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de  $= 0.315$ , expresando una correlación *baja*, el cual significa, que si la motivación organizacional mejora, el desempeño contextual también lo hará.

#### 4.6. Análisis Inferencial Específica 3, “Clima Organizacional Vs El Desempeño Adaptativo.

Hipótesis específica 3: Clima Organizacional y su relación con el desempeño adaptativo del personal de enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas.

##### **Tabla N° 24.**

*Cálculo de la correlación entre la variable clima organizacional y desempeño adaptativo*

			Clima Organizacional X	Desempeño Adaptativo (Y)	
Rho de Spearman	Clima Organizacional X	Coeficiente de correlación	1,000	,402**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	100	100	
	Desempeño Adaptativo (Y)	Coeficiente de correlación	,402**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	100	100	
			<i>P(Rho)</i>	p	N
Clima Organizacional – Desempeño Adaptativo			0.402	0	100

Del análisis correlacional: Con un valor de  $P = 0.000$ , el cual es menor al valor significativo de 0.01, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica planteada, del clima organizacional y el desempeño adaptativo es considerable, asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de  $= 0.402$ , expresando una correlación regular, el cual significa, que si el clima organizacional mejora, el desempeño adaptativo también lo hará.

## V.DISCUSIÓN.

Siendo la meta general establecer la semejanza que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional hemos podido tener resultados de una unidad de medida de 0,533 de acuerdo a la correlación de Spearman donde se observó una relación moderada, por lo tanto, se confirmando que si hay un mejor clima organizacional el desempeño laboral del personal mejora que significa que se acepta la hipótesis planteada. Se estableció que la medida de relación con el clima organizacional con el desempeño laboral de enfermería, según LOSADA (2020) en su trabajo de investigación hay una relación entre las variables aceptando la relación menciono que si hay un adecuado clima organizacional se ve reflejado en los trabajadores, así mismo menciono, CASTELLON (2017), Ha concluido que se debe dar mayor atención a las organizaciones para el logro de las metas buscando motivar y concientizar a las autoridades.

Habiendo planteado el problema general de qué modo se afecta el estado organizacional y ejercicio laboral del trabajador que labora en la institución, se ha encontrado como resultado que de acuerdo a la correlación Spearman = 0.533 que significa que se acepta la hipótesis planteada el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas, 2021, contrastada con la investigación.

(Losada, 2020) *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande en Perú*, Si hay un adecuado clima en una organización se refleja en un óptimo desempeño de los integrantes de una institución; Existe una significativa relación entre sus variables.

Al respecto (Cristhian et al., 2014) El clima organizacional relacionado con los diferentes problemas laborales de la institución superior en México. Se concluyó: los trabajadores tienen un alto índice, la debilidad que evidencia en el estudio es únicamente la descripción de sus variables, sugiere realizar un estudio de clima organizacional en forma correlacional.

(Chiaventano, 2007) Desempeño Laboral lo define como las actividades que se percibe de los trabajadores, de gran impacto en llegar a sus metas en la institución. En el presente estudio se considera las dimensiones: Desempeño de tarea: Son las

funciones que ejerce cada uno de los integrantes de una institución como parte de sus actividades encomendadas. Desempeño contextual: Son actividades que se realiza en forma voluntaria y/o diferente a sus funciones que tiene en su institución que ayudan a cumplir las metas. Desempeño adaptativo: Son las diferentes actitudes que presenta el trabajador cuando se adapta a un determinado lugar.

Al respecto (Álvarez, 2013) en su art. de enfermería nos indica que la relación de la satisfacción laboral con el estilo de liderazgo de los enfermeros del hospital, se encuentran motivados y satisfechos en su entorno laboral, donde, su aporte es empaparse más en el tema del liderazgo, para lograr formar profesionales con capacidades de liderazgo en una institución.

## VI.CONCLUSIONES

1. En este trabajo se estableció la dependencia que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral del personal que laboró en dicha entidad pública, lo más importante que establecieron la relación moderada con un valor de 0.533 es decir, si el clima organizacional mejoro, el desempeño laboral también mejoro significativamente.
2. Se concluye que, de acuerdo con la prueba de hipótesis específica de las variables del clima organizacional con el desempeño de tareas, cuenta con un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.522, el cual significa que existe una correlación positiva *considerable*, es decir, si mejora el clima organizacional, también mejorará el desempeño de tareas.
3. Se concluye que, de acuerdo con la prueba de la suposición específica de las variables como el clima organizacional y el desempeño contextual, nos brinda un coeficiente de correlación de (Rho Spearman = 0.315), manifestando que existió una correlación apreciable, es decir, si el clima organizacional mejora, también mejorará el desempeño contextual.
4. Se concluye que de acuerdo con el experimento de la hipótesis específica de las variables como el clima organizacional se relacionó significativamente con el desempeño adaptativo, debido a que el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de = 0.402, significando que existe una correlación positiva *considerable*, es decir, que si el clima organizacional mejora, el desempeño adaptativo también mejorara.

## VII.RECOMENDACIONES.

A los profesionales de la salud, se recomienda tener una hoja de desempeño laboral, las cuales deben detallarse el número de pacientes atendidos y metas logradas bajo los estándares de calidad de atención y tiempo; de esta manera, estos resultados de desempeños se plasmen en datos estadísticos, por otro lado, el conocimiento de los objetivos, es para saber dónde queremos estar en un corto plazo y/o largo plazo, y para ello debemos saber cómo podemos alcanzar dichos objetivos, los mismo que se deben desarrollar en plazos y calidad, por lo tanto, debemos estar bien fortalecidos en el logro de los objetivos, es por ello, que se debe plantear bien los alcances en referencia a los conocimientos y objetivos, es por ello, se recomienda modificar las planificaciones y en base a ello monitorear las ejecuciones, todo ello, se debe darse dentro del marco de desarrollar de la institución, así como, dentro del marco del desarrollo personal, realizando haciendo capacitaciones y reuniones semanales, para involucrar al personal y poder verificar el avance y el logro de los objetivos y las posibles dificultades que se encuentren, así determinar quienes necesitan mayor confianza y fortalecimiento para poder seguir con las actividades o poder reprogramarlas las tareas encomendadas, que están plasmados dentro de la planificación semanal-mensual, he ahí, donde el líder de la organización, deberá actuar planteando nuevas estrategias siendo creativo y persuadiendo a través del ejemplo con las distintas perspectivas, para que el personal logre sus capacidades cognitivas, donde pueda desarrollar sus fortalezas y sepa disminuir sus debilidades, así lograr ver resultados en el cumplimiento eficiente de sus tareas, cumpliendo con anticipación sus objetivos, además de tener buen desempeño y reconocimiento laboral, en resumen todo ello al planteamiento de los resultados positivos de Rho de Spearman que es de 0.533, con una Sig. (Bilateral) donde la correlación es de 0.000, siendo la correlación mayor “<” al nivel de significancia una Alfa de 0.01, por lo tanto se debe aceptar la Ha y se debe rechazar la Hipótesis nula “Ho”.

El Clima organizacional, bajo la perspectiva del el liderazgo, es el talón de Aquiles de cada organización, así como, es una debilidad, también debería ser parte de las fortalezas, debido a que son actitudes, tal les como: la comunicación, la confianza en el equipo de trabajo, y el involucramiento de uno mismo o del líder para la resolución de problemas, bajo los indicadores de la dirección de la organización, resolución de

problemas, conocimiento del objetivo; es por ello, que el valor de  $P = 0.000$ , siendo  $<$  al correlación significativa de 0.01 (Bilateral), asimismo, se muestra un Rho de Spearman de  $= 0.522$ , expresando una correlación regular, a partir de allí, se deduce, que si no hay un buen clima organizacional, el desempeño de las tareas serán optimas.

El Clima organizacional, bajo la perspectiva de la estimulación y motivación al personal de la organización es necesario contar con un plan de desarrollo para el buen clima organizacional y hacer que el personal se comprometa e identifique con la institución, se sugiere realizar un reconocimiento pecuniario y/o ascender de escala, y en mejor de los casos proponer nuevos retos para que el trabajador no sea parte del trabajo rutinario, siempre y cuando este permitido dentro del perfil del profesional, o que este surja por vocación de servicio profesional, no obstante, no se debe de olvidar de las constantes capacitaciones; y para poder cumplir con todo los planteado, se debe evaluar al personal que tan satisfechos y motivado este con su trabajo, ideal para obtener indicadores que demuestren resultados favorables como un personal más eficiente, activo, más participativo, el cual apoye desinteresadamente a sus compañeros, brindando mayor aporte a la organización, hasta asumir nuevos retos laborales y que estás no estén dentro de sus funciones laborales, y en el mejor de los casos pueda defender su organización; así, lo indica la reciprocidad positiva de Rho de Spearman de 0.315, con una Sig. (Bilateral) de 0.001, el cual es  $<$  a la significancia de Alfa de 0.01, por lo tanto se debe aceptar la  $H_a$  y se debe rechazar la Hipótesis nula " $H_0$ ".

Así también, en cuanto al clima organizacional (reciprocidad), se recomienda que el personal encargado de la logística o el que agüe sus veces, cumpla con la información y recursos solicitados, el cual debe haber una correspondencia eficiente, no obstante, se sugiere que debe abordarse cualquier incidente o deficiencias en el centro de labores, y no es nada recomendable evitar los problemas aún más, si no la de confrontarlos, para poder solucionar, el cual como dicho indicador sugiere que cuanto más reciprocidad exista entre la comunidad labora, mayor será el desempeño adaptativo, asimismo, se requieren dichos peticiones y recursos solicitados para que el personal tenga las herramientas al alcance de sus manos y que pueda fortalecer sus habilidades adaptativas de la mano con las TIC, el cual será suficiente para adaptarse a las nuevas actividades de trabajo siendo estas comunicadas o no programadas, así, lo indica la

correlación positiva de Rho de Spearman de 0.402, con una correlación de 0.000, el cual es  $P < \alpha$  al valor de Alfa de 0.01, por lo tanto si se acepta la "Ha".



## REFERENCIAS.

(s.f.).

Alan, N, D., Cortez S, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala - Ecuador: UTMACH.

Alex Javier, Z. C. (2017). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

Alles, M. A. (2005). DESARROLLO DE COMPETENCIAS. *MVZ ARGENTINA*, 352.

Alvarez, C. E. (2006). CLIMA ORGANIZACIONAL DE COLOMBIA . *COLECCION LECCIONES DE ADMINISTRACION* , 17.

Álvarez, L. G. (2013). RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON ESTILOS DE LIDERAZGO EN ENFERMEROS DE HOSPITALES. *CIENCIA Y ENFERMERIA XIX*, 11-21.

Armenta, C. C. (s.f.). Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima .

Ayquipa, J. C. (2017). Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud Arequipa. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín.

Barrueta, Q. B. (2019). Clima Organización y Desempeño Laboral en los Enfermeros.

Bernal Torres, C. (2010). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.

Blanco, M., Castro, P. ( de Agosto de 2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional. 215-233.

Castellon, A. J. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo.

Chiaventano, I. (2007). *El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Concha R., V., Barriga, O., & Henríquez A., G. (enero de 2011). Los conceptos de validez en la investigación social y su abordaje pedagógico. La Plata, Argentina: Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales (Relmecs) 1(2).

- Contreras A, C. D. (2012). *Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, Clima Organizacional Prevalcientes en un Globalizado*. 48-49.
- Cristhian et al. (2014). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud(IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 28,.
- Dávila, C. J. (NOVIEMBRE de 2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS instituciones PUBLICAS*. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486> .
- Do Carmo, M., Chaves, M., Marchi, R., Almeida, L., Oliveira, I., & Pedrao, L. (2016). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. La habana, Cuba: *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192010000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009)
- Domínguez Granda, J. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. Trujillo, Perú: Imprenta Editora Gráfica Real S. A. C.
- Flores, R. Q. (Abril-Junio de 2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad publica. *Apuntes Universitarios* , 10.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2017). *Metodología de la Investigación*. México, México: Mc Graw Hill - Education.
- Hernández, J. (2015). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. La habana, Cuba: *Revista Cubana de Salud Pública*, 29(2), 103–110. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Hind Abdullah Mohamed, S. G. (2018). Estudio de la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras: un caso de hospital universitario. *Revista estadounidense de investigación en enfermería* , 191-197.
- Lavy, R., & Magdalena, Z. (2017). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital apoyo Camaná 2015. Universidad Alas Peruanas.

- Livia, S. R. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1.4.28.
- López-Roldán, P., & Facheli, S. (febrero de 2015). Metodología de la investigación Social Cuantitativa. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Losada, J. E. (SETIEMBRE de 2020). Revista de la Universidad de Zulia. *CIENCIAS SOCIALES Y ARTE*, 71-85.
- Mansilla, F., & Favieres, A. (2016). El estrés laboral y su prevención. Madrid, España. Obtenido de <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- MINSA. (2008). Metodología para el Estudio del clima organizacional. *Documento Técnico:RM N° 623*.
- Mohamed, H. A. (21 de mayo de 2018). Estudio de la relación entre el clima organizacional y el desempeño de las enfermeras: un caso de hospital universitario. *Revista estadounidense de investigación en enfermería* . 2018, 6 (4), 191-197. doi:DOI: 10.12691 / ajnr-6-4-7
- Molina, E. (2007). Pautas metodologicas para la realizacion de estudios de clima organizacional . *Gestion en el Tercer Milenio* , file:///C:/Users/MANAGER/Downloads/36776.pdf.
- Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. Madrid, España. Obtenido de <https://docplayer.es/31760212-Introduccion-a-la-investigacion-basica.html>
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations*. Integrating science and practice (pp. 157-176).
- Niria Quintero, N. A. (2008). clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *revista NEGOTIUM ciencias gerenciales*, 33-51.
- Ochante, F., Pimentel, S., & Tello, M. (2018). Estres laboral de la enfermera y la calidad de atencion percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. Lima, Perú: Unversidad Cayetano Heredia.
- Pérez, D. S. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organizacion. *Revista Cubana de Salud Pública*, 385-393.

- Pimienta, J., Arturo de la Orden. (2017). *Metodología de la Investigación*. 9.
- Quintero, N. (2008). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO. *Negotium*, 35-51.
- Quiñonez, T. F. (setiembre de 2015). Clima Organizacional en una Institución de educación superior mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11-17.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Serrano, O. P. (JULIO de 2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *PEPSIC*, pág. 13.
- Solis, R., Tantalean, M., Burgos, R., & Chamb, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de La Facultad de Medicina*, 78(3), 270. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Vanhook, P. M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, <https://www.graphyonline.com/archives/IJNCP/2018/IJNCP-275/>.  
doi:<https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/275>
- Yaya, V., Jurado, L., & Serrano, E. (2018). Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de una clínica privada de Lima. Universidad Peruana Unión. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa\\_Trabajo\\_Académico\\_2018\\_\(Con\\_enlace\).pdf?sequence=3](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa_Trabajo_Académico_2018_(Con_enlace).pdf?sequence=3)

## Anexo 2. Matriz de consistencia.

### Título: Clima organizacional y desempeño laboral – Para el personal del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>¿En qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital sub regional Andahuaylas, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>1.- ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño de tareas del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021?</p> <p>2.- ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño contextual del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021?</p> <p>3.- ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño adaptativo del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO PRINCIPAL</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre clima organizacional con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas, 2021</p> <p><b>OBJETIVOS SECUNDARIOS</b></p> <p>1.Describir en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño de tareas del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021</p> <p>2.-Conocer de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño contextual del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021.</p> <p>3. Analizar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño adaptativo del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS PRINCIPAL</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</b></p> <p>1.El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de tareas del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021</p> <p>2. El clima organizacional se relaciona de forma interesante con el desempeño contextual del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021.</p> <p>3. El clima organizacional se relaciona sustantivamente con el desempeño adaptativo del personal de enfermería del hospital sub regional Andahuaylas 2021.</p>	<p><b>VARIABLE X</b></p> <p>Clima organizacional</p> <p><b>Esquema ideal</b></p> <p>X: y 1 X: y 2 X: y 3</p> <p><b>VARIABLES Y</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>DIMENSIONES</b></p> <p><b>DIMENSIÓN X 1:</b> Liderazgo</p> <p><b>DIMENSIÓN X 2:</b> Motivación</p> <p><b>DIMENSIÓN X3:</b> Reciprocidad</p> <p><b>DIMENSIÓN Y1:</b> Desempeño de tareas</p> <p><b>DIMENSIÓN Y2:</b> Desempeño contextual</p> <p><b>DIMENSIÓN Y3:</b> Desempeño adaptativo</p>	<p><b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: No experimental.</p> <p>Método de la investigación Según su carácter: Cuantitativa Según su profundidad: Descriptivo - Correlacional Según su finalidad: Investigación Aplicada Según su alcance temporal: Transversal</p> <p>Diseño de la Investigación Diseño General: Transversal. Diseño Específico: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Población El total de la Población suman 208 enfermeras Hospital Público Andahuaylas</p> <p>Muestra La muestra:100 profesionales de la salud Muestreo: Muestreo No probabilístico por conveniencia. Técnicas, Instrumentos y Fuentes o Informantes de recolección de datos. Técnicas a) La técnica de la encuesta</p> <p>Instrumentos a) Cuestionario de creación propia Técnicas de Procesamiento y análisis de datos recolectado. Los datos obtenidos se procesarán a través del software SPSS-26 para hacer el análisis estadístico y con ellos se realizarán los cruces que consideran las Hipótesis (variables) y con precisiones en la significancia estadística y pruebas de correlación.</p>

### Anexo 3. Operacionalización de Variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>  1=Inapropiado 2=Regular 3=Adecuado	Clima Organizacional Para la OPS y la OMS el clima organizacional lo señala como "conjunto de apreciaciones del entorno de una organización, que influyen en la conducta de los integrantes" (Marín, Melgar, & Castaño, 1989, p. 92)	18 ítems, constituida por 3 dimensiones: Liderazgo (3 enunciados), motivación (3 enunciados) y reciprocidad (3 enunciados). La escala de medida fue tipo Likert con 5 respuestas: Nunca, Casi nunca, A veces, casi siempre y siempre; Los niveles y rangos se midió con: <b>Adecuado, Regular e Inapropiado.</b>	X1: Liderazgo	1.- Dirección Organizacional	Ordinal  1.-Nunca, 2.-casi nunca, 3.-A veces, 4.-Casi siempre, 5.-Siempre
				2.-Resolución de problema	
				3.-Conocimiento del objetivo	
			X2: Motivación	4.-Estimulo	
				5.-Condiciones de trabajo	
				6.-Realización personal	
			X3: Reciprocidad	7.-Aplicación al trabajo	
				8.-Retribución	
				9.-Equidad	
<b>ESEMPEÑO LABORAL</b>  1=Malo 2=Regular 3=Bueno	Desempeño Laboral Es cualquier comportamiento ya sea cognitivo, psicomotor, motriz o interpersonal bajo el control de la persona, medible en relación a las capacidades y bueno para los objetivos planteados (Campbell, 1996, p.76)	La variable desempeño laboral fue medida mediante un cuestionario de 9 ítems, constituida por 3 dimensiones: Desempeño de tareas (3 enunciados); Desempeño contextual (3 Enunciados); Desempeño adaptativo (3 enunciados); con escala de medida tipo Likert. Con 5 respuestas: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, considero los niveles: desempeño bajo, desempeño medio-bajo, desempeño medio alto y desempeño alto	Y1: Desempeño de tareas	10.- Calidad de trabajo	Ordinal  1.-Nunca, 2.-Casi nunca, 3.-A veces, 4.-Casi siempre, 5.-Siempre
				11.- Puntualidad	
				12.-Servicio al usuario	
			Y2: Desempeño contextual	13.-Relaciones interpersonales	
				14.- Respeto	
			Y3 Desempeño adaptativo	15.- Nuevas tareas	
				16.-Habilidad para aprender	
				17.- Habilidades de los TIC	
				18.- Adaptarse a las nuevas actividades	

## Anexo 4. Instrumento de la Investigación

Cuestionario para el estudio del clima organizacional y desempeño laboral.

Estimado(a), el presente cuestionario lleva por finalidad recolectar información, con fines académico; no responda lo que le parezca mejor, si no debe marcar *en honor a la verdad, con sinceridad y con entera libertad*, dicho cuestionario es presentado de manera anónima, respetando su confidencialidad.

De acuerdo a la escala de valoración debe marcando con una (x).

Sexo: .....

ESCALA (1,2,3,4,5).

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones	Pregunta	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
X1 Liderazgo	1. ¿Diga usted, si su líder o jefe inmediato se involucra en el trabajo para resolver los problemas eficientemente?					
	2. ¿Diga usted, si su líder o jefe le brinda confianza a usted y a su equipo de trabajo?					
	3. ¿Diga usted, si su líder suele comunicar las tareas y programaciones con anticipación?					
X2 Motivación	4. ¿Diga usted, si las actividades que realiza en el trabajo, las hace porque las disfruto hacer?					
	5. ¿Crees que tus actividades laborales te brindan satisfacción y motivación?					
	6. ¿Diga usted, si de aquí a 2 años más, le gustaría estar en el mismo puesto que hoy labora?					
X3 Reciprocidad	7. ¿Diga usted, si solicita información o algún insumo necesario es correspondido inmediatamente?					
	8. ¿Diga usted, si alguna vez le preocupo una situación laboral, sus compañeros y/o su jefe, supieron abordar el problema?					
	9. ¿Diga usted, cree que hay reciprocidad comunicativa con sus compañeros de trabajo?					
Y1 Desempeño de tareas.	10. ¿Diga usted, si tiene alguna estrategia innovadora para cumplir sus tareas con eficiencia en el trabajo?					
	11. ¿Diga usted, si cumple sus actividades (tareas e informes) laborales con anticipación?					
	12. ¿Diga usted, en honor a la verdad, alguna vez lo felicitaron por tener iniciativa, creatividad y un buen desempeño laboral?					
Y2 Desempeño contextual	13. ¿Diga usted, en honor a la verdad, participa, promueve, promociona y defiende a su institución?					
	14. ¿Diga usted, si muestra apoyo desinteresadamente a sus compañeros cuantas veces se les haya pedido?					
	15. ¿Diga usted, si muestra disposición en asumir nuevas tareas que no le corresponden porque no son parte de sus funciones?					
Y3 Desempeño adaptativo	16. ¿Diga usted si tiene habilidades para aprender los diferentes procedimientos durante su jornada laboral?					
	17. ¿Diga usted, tiene habilidades en cuanto a las TIC (Excel, Word y PPT, etc.), y puede adaptarlas inmediatamente a sus funciones laborales?					
	18. ¿Diga usted, puede adaptarse a las nuevas actividades no programadas y no comunicadas, cuando su jefe inmediato le solicite?					

Gracias por su participación.

**Anexo 5. Certificado de Validez que Mide el Clima Organizacional.**

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Diga usted se siente representado por su jefe inmediato en su trabajo?	X		X		X		
2	¿Diga usted si observa la solución de los problemas que hay en su trabajo?	X		X		X		
3	¿Diga usted si tiene conocimientos de los objetivos de su institución durante su jornada laboral?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Diga usted si recibe algún estímulo por parte de su trabajo?	X		X		X		
5	¿Diga usted si las condiciones para trabajar son adecuadas en su trabajo?	X		X		X		
6	¿Diga usted si se fomenta el compañerismo en su trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Diga usted si tiene correspondencia en su jornada laboral?	X		X		X		
8	¿Diga usted si tiene recompensa de parte de su institución?	X		X		X		
9	¿Diga usted si el trabajo es de manera equitativa en su institución?	X		X		X		



**Anexo 6. Certificado de Validez que Mide el Desempeño Laboral.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Diga usted si tiene alguna particularidad para realizar sus actividades durante su jornada laboral?	X		X		X		
11	¿Diga usted si su ingreso a su institución es de manera puntual a su jornada laboral?	X		X		X		
12	¿Diga usted si brinda un servicio de calidad al usuario en su jornada laboral?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo de su institución?	X		X		X		
14	¿Diga usted, si muestra apoyo desinteresadamente a sus compañeros cuantas veces se les haya pedido?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Diga usted, si muestra disposición en asumir nuevas tareas que no le corresponden porque no son parte de sus funciones?	X		X		X		
16	¿Diga usted si tiene habilidades para aprender los diferentes procedimientos durante su jornada laboral?	x		x		x		
17	¿Diga usted, tiene habilidades en cuanto a las TIC (Excel, Word y PPT, etc.), y puede adaptarlas inmediatamente a sus funciones laborales?	x		x		x		
18	¿Diga usted, puede adaptarse a las nuevas actividades no programadas y no comunicadas, cuando su jefe inmediato le solicite?	X		X		X		

## Anexo 7. Validación de los Expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Walter Jesus Acharte Champi DNI:45549528 FIRMA.....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Alas Peruanas	Maestro en Salud Ocupacional	Abril – 2018 a Mayo 2019
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINISTERIO DE SALUD	CIRUJANO DENTISTA	DISA APURIMAC II-CHICMO	MAYO 2019- MAYO 2020	ASISTENCIAL CIRUJANO DENTISTA, RECURSOS HUMANOS, SIS.
02	ESSALUD	CIRUJANO DENTISTA	HOSPITAL MARCONA	DICIEMBRE 2020- MARZO 2021	ASISTENCIAL CIRUJANO DENTISTA, REFERENCIAS
03	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS	PREVENCIONISTA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	ANDAHUAYLAS	ABRIL-2021- ACTUALIDAD	PREVENCION, RECURSOS HUMANOS, SALUD OCUPACIONAL EN OBRAS PUBLICAS.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 06 de octubre de 2021**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador:

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestro en Docencia Universitaria	Semestre 2013 -I/2013 -II 2014 - I/ 2014-II

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINISTERIO DE SALUD	OBSTETRA	DISA APURIMAC II	MAYO JULIO 2021(SIGO EN LA FUNCION)	DIRECTORA DE LA RED JOSE MARIA ARGUEDAS
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Andahuaylas, 15 de octubre de 2021


**JMA** MED DE SALUD  
 JOSE MATIA ARGUEDAS  
 MEDICO SUB ESPECIALISTA  
 ANDAHUAYLAS

  
 Mg. Tala G. Sánchez Peño  
 COP- 27001  
 DIRECTORA

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

**Formación académica del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Bestia de los Servicios de Salud	15 Abril 2017

**Experiencia profesional del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de Salud	Enfermera	H.S.R - Andahuaylas	2012-2021	Enfermería Asistencial
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
Lic. Hildahura Guillén Alarcón  
CEP 56173  
ENFERMERA

Andahuaylas, 15 de octubre de 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador:

**Formación académica del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Gestión de los recursos de salud	15-04-2017

**Experiencia profesional del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINSA	Enfermera	HSRD.	2010.	Enfermera Asistencial.
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

HOSPITAL ANDAHUAYLAS  
  
 Lic. Caterine Asto De La Cruz  
 C.E.F. 37605 R.E. 8579

**Andahuaylas, 15 de octubre de 2021**

### **Anexo 8. Análisis de Confiabilidad o de CRONBACH.**

Análisis exploratorio: Los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los encuestados, se presentarán de manera organizada mediante tablas y gráficos correspondientes a cada uno de los indicadores elaborados en correspondencia con los objetivos.

Toda la información será procesada en el programa estadístico SPSS versión 26,0 y el programa Microsoft Excel 2016.

Análisis de confiabilidad o de CRONBACH: El análisis de confiabilidad o de CRONBACH fueron realizados en el Microsoft Excel 2019, el cual como resultado nos arrojó un indicador del 0.876, el cual según la escala de CRONBACH nos indica que esta próxima a 1, por lo tanto, tiene una consistencia interna muy confiable en las respuestas de recolección de datos.

Por otro lado, el mismo análisis se ha realizado en el SPSS 26 y como resultado nos arroja un indicador del 0.876 de los 18 elementos (preguntas de las variables).

#### **Según Microsoft Excel.**

Datos y formula:

K (número de ítems)	= 18
Vi (varianza de cada ítem)	= 16.5921
Vt (varianza total)	= 96.1211
$\alpha$ (alfa)	= 0.876

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

## Evidencia según el Excel

01 Base de datos betsy de 20 Encuestados - Excel Previ...

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda Acrobat

AB16

	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD
1	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	SUM		<b>Alfa de Cronback</b>								
2	4	4	4	4	4	4	4	5	82	K (número de ítems) = 18 Preguntas								
3	1	3	3	3	5	3	4	67		Vi (varianza de cada ítems) = 16.592								
4	1	3	4	4	4	4	4	60		Vt (varianza total) = 96.1211								
5	2	4	4	3	3	2	3	60		α (alfa) = 0.876								
6	2	5	5	5	5	5	5	78		Existe una alta fiabilidad en el instrumento en la recolección o medición de datos.								
7	3	5	5	5	5	5	5	81		$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{vt} \right]$								
8	3	4	5	4	4	3	4	62										
9	2	5	5	5	5	5	5	77		<b>ALFA DE CRONBACH</b> en								
10	3	4	4	4	4	4	4	68										
11	4	5	5	4	5	5	4	82		<b>ANÁLISIS DE LA CONSISTENCIA</b>								
12	3	3	3	3	3	4	3	57										
13	2	4	5	4	5	5	3	73										
14	1	5	4	4	4	3	3	55										
15	1	3	5	5	5	4	5	64										
16	5	5	2	5	5	5	5	83										
17	4	5	5	4	5	5	4	82										
18	3	3	4	3	4	3	4	62										
19	1	3	4	4	4	4	4	59										
20	5	4	3	3	4	4	5	75										
21	2	5	3	5	5	5	5	73										

Base de datos - Lic betsy Hoja1 Hoja2 Hoja3 Hoja4 Hoja5

Fuente: Elaboración propia

### **Según IBM SPSS Statistics V.26.**

Procedimientos:

Analizar, Escala, Análisis de fiabilidad.

### **Tabla N° 25.**

*Resumen de procesamiento de casos*

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

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

### **Tabla N° 26.**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	18

Interpretación:

En el análisis de consistencia existe una relación alta de fiabilidad en la recolección de datos, el cual es próxima a 1, entre las variables del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de Enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas - 2021.,

Indicativo de que los valores (18 Items) internos o respuestas de los 100 encuestados son totalmente confiables.



## Anexo 9. Documento de Autorización.



### GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Hospital Sub Regional de Andahuaylas  
**Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación**  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"



## AUTORIZACION

El Jefe de la unidad de Apoyo de a la Docencia e Investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Visto el expediente N°6019 presentado el día 04/11/2021 a horas 12:18 pm por la plataforma virtual del Hospital Sub regional de Andahuaylas Autoriza a realizar la aplicación de instrumentos de investigación para la Obtención del Título Profesional de Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud y de la misma forma la Utilización del Nombre oficial de la Institución a.


**BETSY GUERRA SOTO**

Estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con el Tema de Investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS 2021**

Se expidió la presente autorización para poder realizar la aplicación de instrumento que contribuya a la elaboración del presente trabajo de investigación

Atentamente.



  
Obst. Mario Guillermo Villena Ascue  
Jefe Unidad de Investigación y Apoyo a la Docencia  
Hospital Sub Regional Andahuaylas



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2021.", cuyo autor es GUERRA SOTO BETSY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR <b>DNI:</b> 06799562 <b>ORCID</b> 0000-0003-1202-5523	Firmado digitalmente por: SWRIOSR el 08-01-2022 06:36:11

Código documento Trilce: TRI - 0259125