



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCAVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL
PROVINCIAL DE ACOBAMBA, HUANCVELICA-
2018**

Línea de investigación: Recursos humanos en salud

PRESENTADO POR:

Bach. RAMOS HUAMÁN, Ibet

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS DE LA SALUD

Mención: Administración y Gerencia en Servicios de Salud

HUANCAVELICA – PERU

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por ley N° 55)

FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO
(Resolución N° 421-2002-R-UNH)



004-2020

"Año de la universalización de la salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dra. Charo Jacqueline JAUREGUI SUELDO**, **Dra. Marisol Susana TAPIA CAMARGO**, **Dra. Margarita Isabel HUAMAN ALBITES**.

Asesora: Dra. Alicia VARGAS CLEMENTE

De conformidad al Reglamento único de grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 378-2019-CU-UNH.

La Candidata al GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SERVICIOS.

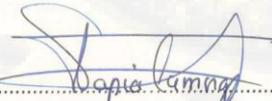
Doña: **IBET RAMOS HUAMÁN**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA, HUANCAMELICA 2018".

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

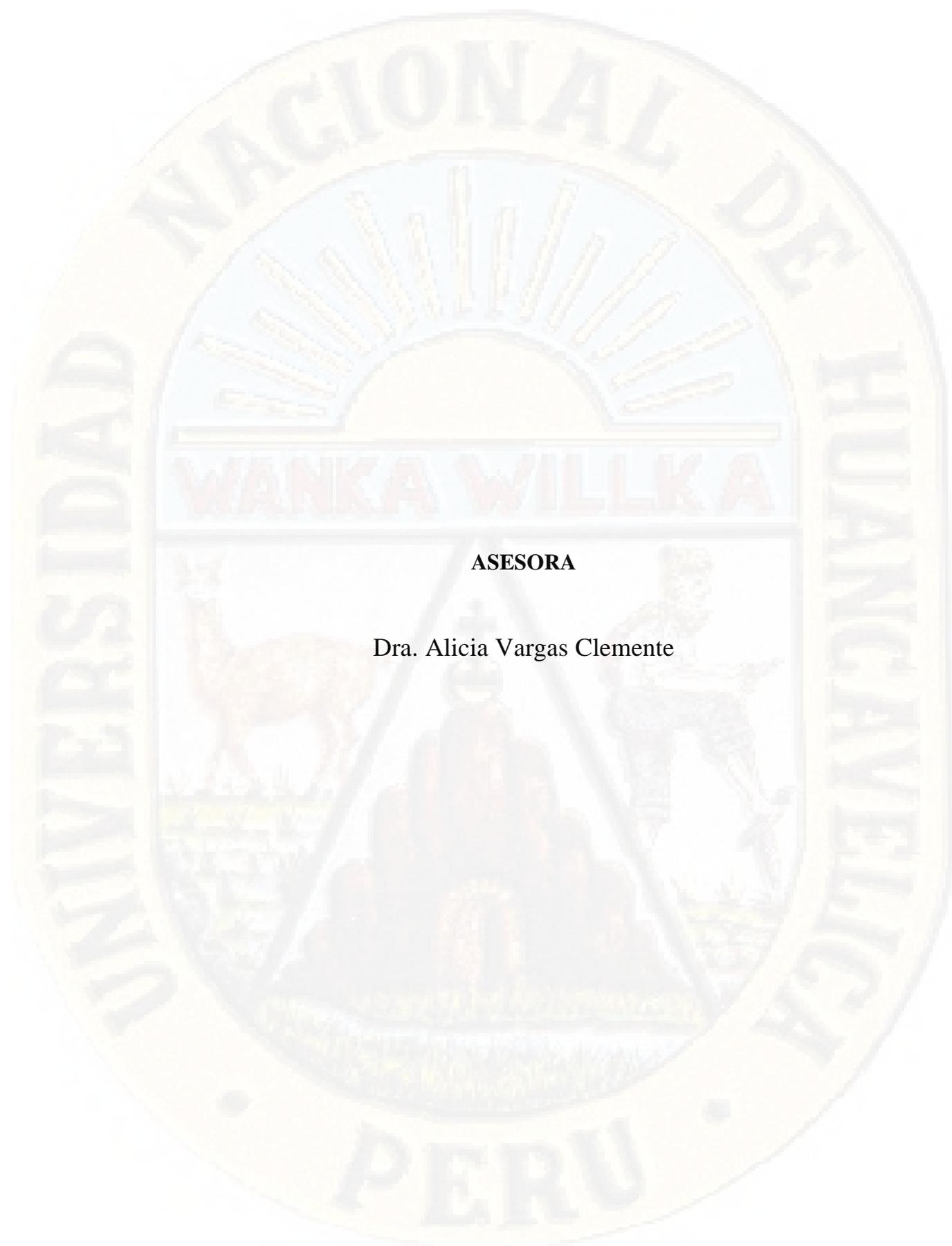
Con el calificado Aprobada
por unanimidad

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los once días del mes de marzo del año 2020.


Dra. CHARO JACQUELINE JAUREGUI SUELDO
Presidente

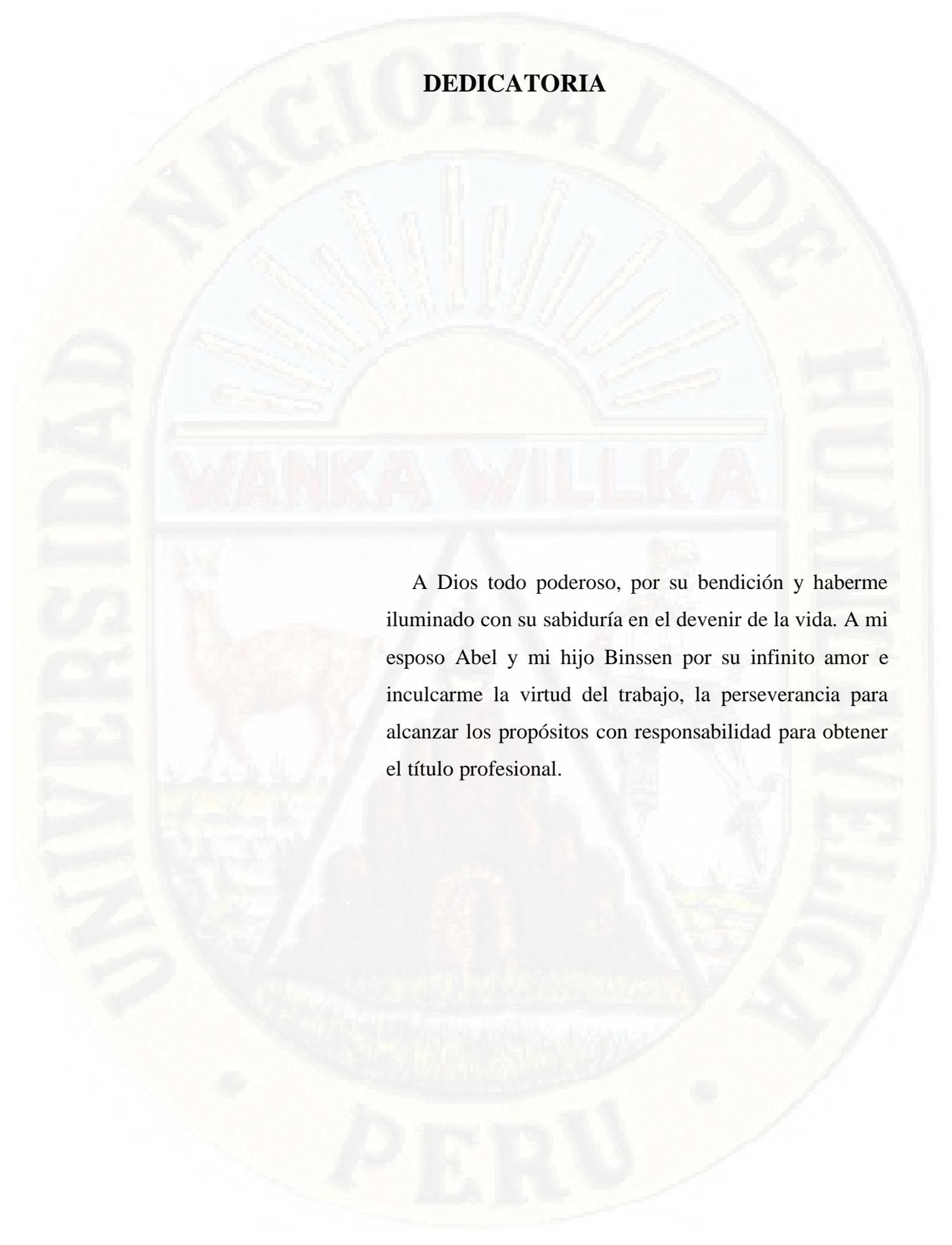

Dra. Marisol Susana TAPIA CAMARGO
Secretario


Dra. Margarita Isabel HUAMAN ALBITES
Vocal



ASESORA

Dra. Alicia Vargas Clemente



DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, por su bendición y haberme iluminado con su sabiduría en el devenir de la vida. A mi esposo Abel y mi hijo Binssen por su infinito amor e inculcarme la virtud del trabajo, la perseverancia para alcanzar los propósitos con responsabilidad para obtener el título profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Huancavelica, y a los maestros que me instruyeron con sus conocimientos para mi desarrollo profesional.

A la Dra. Alicia Vargas Clemente, asesora de la investigación, por su paciencia y valiosos aportes al trabajo.

A los jefes de servicio de las distintas UPSS del Hospital Provincial de Acobamba por ayudarme con la evaluación de desempeño de cada uno de los trabajadores a su cargo.

Al jefe de personal del Hospital Provincial de Acobamba por su permiso para ejecutar la tesis.

A cada uno de los trabajadores que formaron parte de la presente investigación.

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica en el año 2018. **Material y métodos.** El estudio corresponde al tipo básico. El diseño es no experimental transversal correlacional simple; con una población de 110 trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba y una muestra de 43 trabajadores, el muestreo fue aleatorio simple en quienes se empleó un cuestionario semi estructurado y se recabo la información mediante la técnica de la encuesta. Para la contrastación de hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendal. **Resultados.** Los resultados indican que no existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral porque el valor de significancia es ($p = 0,923 > 0,05$), lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; de la misma manera sucede con la dimensión de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en relación con el desempeño laboral en donde no se halló relación significativa. **Conclusión.** El clima organizacional y el desempeño laboral se comporta de forma independientemente.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, cultura organizacional, diseño organizacional.

ABSTRACT

Objective. Determine the relationship between the organizational climate and work performance of workers of the Provincial Hospital of Acobamba - Huancavelica in the year 2018. **Material and methods.** The study corresponds to the basic type. The design is simple non-experimental cross correlational; With a population of 110 workers from the Provincial Hospital of Acobamba and a sample of 43 workers, the sampling was simple randomized in those who used a semi-structured questionnaire and the information was collected using the survey technique. For the hypothesis test, the correlation coefficient of Kendal's Tau b was used. **Results** The results indicate that there is no significant relationship between the organizational climate and work performance because the value of significance is ($p = 0.923 > 0.05$), which leads to accepting the null hypothesis and rejecting the alternative hypothesis; in the same way it happens with the dimension of organizational culture, organizational design and human potential in relation to work performance where no significant relationship was found. **Conclusion.** The organizational climate and work performance behaves independently.

Keywords: Organizational climate, work performance, organizational culture. organizational design.

ÍNDICE

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Introducción	xii

CAPITULO I EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos:	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación	17

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.	19
2.2. Bases teóricas.	27
2.1.1 Teoría del Clima Organizacional:	27
2.1.2 Clima Organizacional:	28
2.1.2.1 Definición:	28
2.1.2.2 Tipos de clima organizacional	30
2.1.2.3 Importancia:	31
2.1.2.4 Características:	32
2.1.2.5 Variables de clima organizacional	32
2.1.2.6 Consecuencia del clima organizacional	35

2.1.2.7	Dimensiones del clima organizacional	36
2.1.3	Desempeño Laboral	37
2.1.3.1	Definición:	37
2.1.3.2	Clasificación del desempeño:	38
2.1.3.3	Factores de desempeño:	38
2.1.3.4	Dimensiones del desempeño	39
2.1.4	Clima organizacional y desempeño laboral	40
2.3.	Definición de términos	40
2.4.	Formulación de hipótesis	41
2.5.	Identificación de variables	42
2.6.	Definición operativa de variables e indicadores	42

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

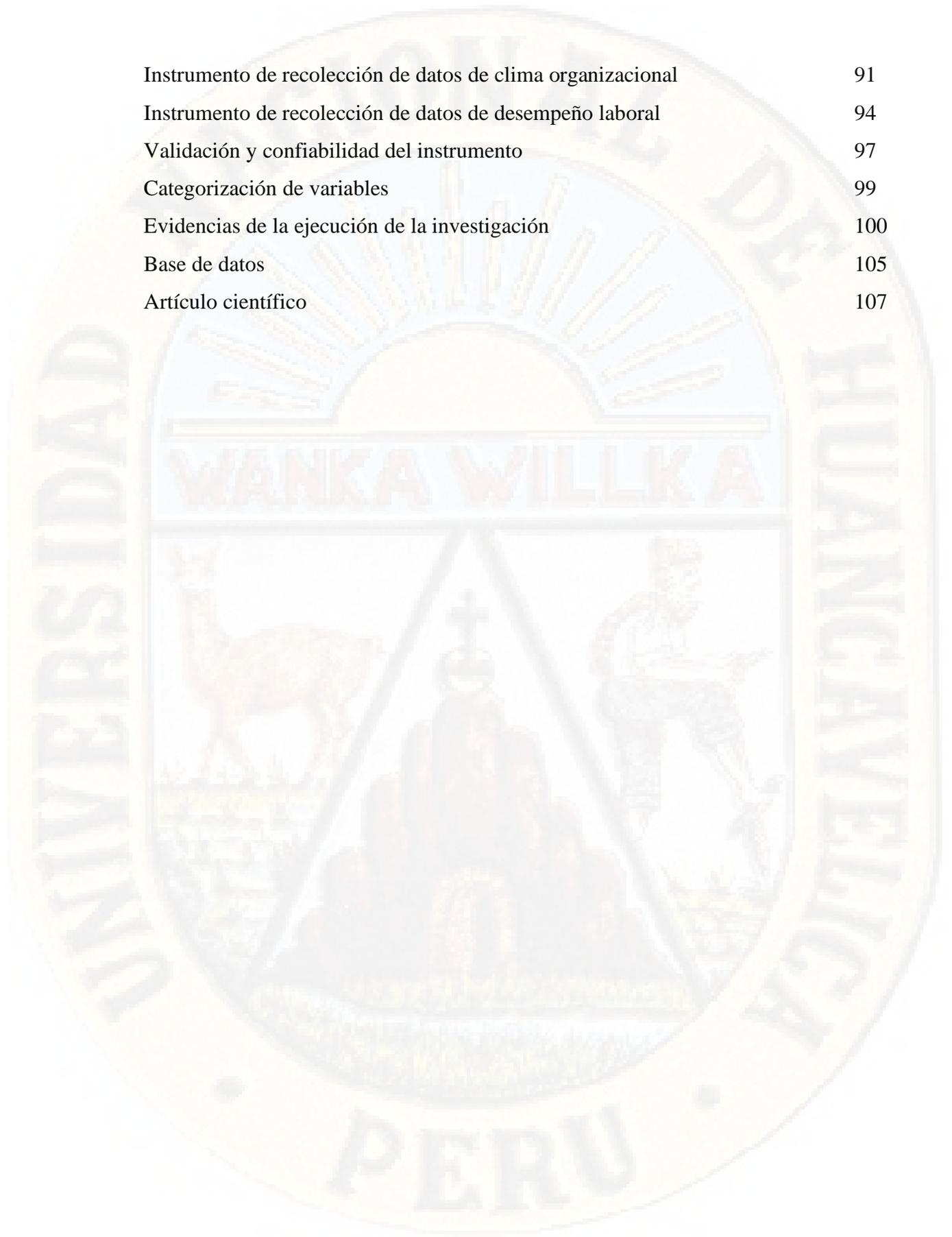
3.1.	Tipo de la investigación	48
3.2.	Nivel de investigación	48
3.3.	Método de investigación	48
3.4.	Diseño de investigación	49
3.5.	Población, Muestra y Muestreo	49
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
3.8.	Descripción de la prueba de hipótesis	51

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1.	Presentación e interpretación de datos	53
4.2.	Proceso de prueba de hipótesis	74
4.3.	Análisis y discusión de resultados	79
	Conclusiones	82
	Recomendaciones	84
	Referencias bibliográficas	85
	Anexos	89
	Matriz de consistencia	90

Instrumento de recolección de datos de clima organizacional	91
Instrumento de recolección de datos de desempeño laboral	94
Validación y confiabilidad del instrumento	97
Categorización de variables	99
Evidencias de la ejecución de la investigación	100
Base de datos	105
Artículo científico	107



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Edad de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	53
Tabla N° 02	Genero de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	55
Tabla N° 03	Profesión de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	56
Tabla N° 04	Condición laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	58
Tabla N° 05	Grupo ocupacional de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	59
Tabla N° 06	Tiempo de servicio en la institución de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	60
Tabla N° 07	Áreas y/o servicios de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	62
Tabla N° 08	Clima organizacional del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	64
Tabla N° 09	Desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	65
Tabla N° 10	Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	66
Tabla N° 11	Cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	68
Tabla N° 12	Diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	70
Tabla N° 13	Potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	72
Tabla N° 14	Tabla de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.	74
Tabla N° 15	Tabla de correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral.	76
Tabla N° 16	Tabla de correlación entre diseño organizacional y desempeño laboral.	77
Tabla N° 17	Tabla de correlación entre potencial humano y desempeño laboral.	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01	Edad de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	54
Gráfico N° 02	Genero de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	55
Gráfico N° 03	Profesión de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	56
Gráfico N° 04	Condición laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	58
Gráfico N° 05	Grupo ocupacional de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	59
Gráfico N° 06	Tiempo de servicio en la institución de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	60
Gráfico N° 07	Áreas y/o servicios de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	63
Gráfico N° 08	Clima organizacional del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	64
Gráfico N° 09	Desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	65
Gráfico N° 10	Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	66
Gráfico N° 11	Cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	68
Gráfico N° 12	Diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	70
Gráfico N° 13	Potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.	72

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el clima organizacional ha cobrado importancia en casi todas las organizaciones, es así que el ministerio de salud lo ha establecido como un indicador de gestión sanitaria que favorece al éxito de la organización interna en los servicios de salud, quien enfoca su tarea en un continuo mejoramiento del ambiente del trabajo, mediante la intervención de los trabajadores y estos puedan alcanzar un solo objetivo en brindar atenciones con calidad.

Es por eso que el Hospital Provincial de Acobamba busca mejoramiento continuo en el ambiente laboral, para así conseguir buena productividad de atenciones y coberturar las metas programadas, sin perder de vista a sus recursos humanos; a pesar que se evidencia serias deficiencias con respecto a las encargaturas de dirección por parte de los gestores de turno; es así que nace el estudio “clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, cuya finalidad fue determinar la relación entre ambas variables.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional, expresa la influencia del ambiente de una organización respecto al trabajo que desempeña el trabajador y que influyen en su conducta, ya sea positivo o negativo a fin de mejorar la atención en salud al usuario. Es así que el clima organizacional se divide en tres variables: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano los cuales estarán conformadas por once dimensiones.

Mientras la variable desempeño laboral este definido como la eficacia, comportamiento del personal que trabaja dentro de la organización y esta puede ser observada mediante la productividad, características personales y pericia del trabajador dentro de la organización. Para un buen desempeño laboral es trascendental que entiendan cuáles son sus funciones específicas, los procedimientos que se deben seguir, las reglas que se deben respetar y los objetivos a alcanzar.

Para ello la investigación para su mayor entendimiento se estructuro de la siguiente manera:

El Capítulo I, nos muestra el problema de investigación en donde se describe el planteamiento, formulación, objetivos y la justificación. del problema.

El Capítulo II, presenta el marco teórico conceptual del estudio: aquí se enmarca los respectivos antecedentes a nivel internacional, nacional y local. También se plasma la información de los conceptos básicos de cada variable, es decir sobre el clima organizacional y desempeño laboral, sustentado en teorías y bibliografía actualizada.

El Capítulo III. Se desarrolla el Marco Metodológico: que comprende el tipo, nivel, método, diseño de investigación, la población referido al ámbito de estudio, las técnicas para la recolección fue la encuesta y el instrumento empleado fueron cuestionarios que han sido aplicados por Chinga en la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis”. y para demostrar la hipótesis se utilizó la medida no paramétrica de asociación para variables ordinales mediante la prueba de Tau-b de Kendall.

El Capítulo IV. Se muestra la presentación de los resultados en donde se detalla, los resultados del trabajo de campo; sustentados en cuadros y gráficos debidamente interpretados y discusión de resultados.

Y por último encontramos las conclusiones que posteriormente servirán para futuras investigaciones, seguido de las recomendaciones que ayudarán a formular proyectos de mejora en el tema estudiado. Asimismo, se detalla las referencias bibliográficas. Y anexos.

La autora



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

A partir del punto de vista gerencial el clima organizacional manifiesta las percepciones que comparten un grupo de personas dentro de su ámbito laboral, mostrando las practicas comunicacionales, políticas organizacionales, procedimientos administrativos, forma de supervisión y calidad de la capacitación que pueda estar inmerso en la organización.¹ Siendo este un componente indispensable que influye en el desarrollo de la organización.

Según la gerencia de los servicios de salud, señala que el clima organizacional es “un indicador de la gestión de la organización”²

Teniendo en cuenta este criterio el clima organizacional debería interesar a los gerentes o jefes del sector salud, y ser medido como tal ya que da a conocer la relevancia de los cambios percibidos, los procedimientos y políticas existentes, la comunicación, las condiciones de trabajo y el estilo de dirección de la organización.

Actualmente en los países desarrollados el potencial humano es el factor fundamental de la organización. Es así que a nivel mundial las organizaciones

públicas y privadas exigen niveles de competitividad del trabajador para obtener un desarrollo constante y permanente, además implementan sistemas que optimizan el rendimiento de su personal.

Es así que el 2018 en la ciudad de Lima: Rivera reporto que el clima organizacional del personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo es por mejorar en un 60%, lo que conlleva a seguir fortaleciendo el ambiente laboral mediante capacitaciones de afianzamiento de normas de convivencia ³

Mientras el 2015 en la región de Huancavelica, Huaman y De la cruz evidencio que el nivel de clima organizacional es alto en un 53.1%, lo que conlleva a que sus trabajadores tengan un buen desenvolvimiento dentro de su organización. ⁴

Los efectos de los factores organizacionales no residen en el comportamiento del trabajador sino de percepciones que él tenga de estos componentes. Por consiguiente, estos conocimientos son parte de una buena organización e interacción de experiencias dentro de la organización con cada uno de los trabajadores. De ahí que el clima organizacional muestra interrelación entre las particularidades personales y organizacionales. ⁵

Mientras el concepto de desempeño laboral muestra, el nivel de preparación alcanzado por el trabajador en el beneficio de las metas programadas en la organización en un determinado tiempo. Por ello el desempeño está conformado por acciones tangibles, observables y medibles. ⁶

Es así, que Silvia menciona que la influencia del clima organizacional sobre el desempeño involucra pensar en comportamiento y actitudes, como efecto del clima al igual que el desempeño organizacional, pues los conocimientos que establecen los individuos en su lugar de trabajo brindan un papel importante en cuanto a la manera de cómo está estructurada las tareas de trabajo, el método de recompensas, el modo en que se controlan las decisiones, el tipo de comunicación, etc. Pero debemos enmarcar que los

individuos también poseen perspectivas y necesidades.⁷

Por tal motivo la carencia de un buen clima organizacional afecta no solo el rendimiento del trabajador sino también la salud y el bienestar personal y familiar. Sin embargo, el Hospital Provincial de Acobamba siendo un establecimiento de salud categorizado como II-1, en estos últimos años sus representantes de turno no dan la atención e importancia debida al clima organizacional por lo que se desconoce en qué nivel se encuentran de la misma manera sucede con el desempeño laboral de trabajadores del hospital debido a que no existen evaluaciones por parte de los encargados y/o directivos. el cual va generando que los trabajadores del hospital tengan una limitada productividad y desempeño que repercute en la atención del usuario externo. Siendo este un problema notable y merece por lo tanto una investigación se formuló la siguiente pregunta de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. GENERAL:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018?

1.2.2. ESPECÍFICOS:

- ¿Cómo es el clima organizacional de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2018?.
- ¿Qué relación existe entre el diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2018?.

- ¿Qué relación existe entre el potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2018?.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Describir el clima organizacional de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica- en el año 2018.
- Describir el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018.
- Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2018.
- Determinar la relación que existe entre el diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2018.
- Determinar la relación que existe entre el potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica en el año 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Los resultados recopilados en la investigación permitirán al Hospital Provincial de Acobamba, conocer y adoptar las mejores alternativas para lograr implementar un buen clima organizacional en el personal, el cual permitirá obtener un mejor desempeño laboral procurando dar la importancia debida al talento humano, teniendo en cuenta que habita en ello el logro de indicadores y metas institucionales.

Justificación teórica.

El presente estudio sobre el clima organizacional muestra la percepción de los trabajadores en relación a la estructura y organización del hospital, en la cual se ha encontrado que los conocimientos dañinos sobre clima organizacional están asociados a la deserción y baja productividad y el mal desempeño del personal, lo cual termina siendo perjudicial en la atención que recibe los pacientes.

Asimismo, en el mundo actual el desempeño laboral se evalúa y ha tomado gran importancia ya que influye en el rendimiento del personal, ante la necesidad de comprender las como condición necesaria de producción en la excelencia de su trabajo.

Justificación Práctica.

Fundamentalmente al no existir indagaciones de este tema en el Hospital Provincial de Acobamba y evidenciar el abandono de sus gestores, ante la necesidad e importancia de brindar servicios de salud satisfactorios a los usuarios. Se pretende fomentar la intervención activa de los trabajadores en la vision y mision propuesta por el hospital. Esto se alcanzara con desarrollo de una motivación sostenida, permitiendo conseguir las metas de la organización, por consiguiente se debe mejorar incentivos planteados por la organización y ver las necesidades humanas, la producción de las metas. Así, que la utilidad práctica ayudara a adoptar un modelo dinámico en los trabajadores del hospital, con quiénes se realizará mejoras en el ambiente organizacional, a fin de mejorar la atención de calidad y generar un plan de gestión propio del hospital.

Justificación metodológica. La presente investigación utilizo el instrumento de clima organizacional ya aprobados bajo Resolución Ministerial N°468-2011-MINSA con lo cual se dio cumplimiento y para el desempeño laboral la Evaluación de Desempeño y Conducta laboral (Evaluación que aplica el Ministerio de Salud al Personal de salud) ya aprobados según Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA del 11 de Setiembre del 2008 aprueba la Directiva Administrativa N° 142-MINS/OGGRH-V.01.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1 A nivel Internacional:

Quintero, Africano & Faría, en su trabajo realizado el 2007 sobre “**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de vigilantes asociados costa oriental del lago (VADECOL)**” tuvieron como objetivo diagnosticar la influencia entre estas dos variables. El tipo de investigación fue descriptiva, cuantitativa. La población estuvo conformada por 82 trabajadores teniendo como muestra a 45 trabajadores, en donde emplearon el cuestionario para la recolección de información, en los resultados obtenidos se puede destacar que el 69% se encuentra con un buen clima organizacional y el 65% está parcialmente motivado, pese que consiguen reconocimientos por su buena desempeño, el pago negociado por la compañía no es muy bueno en vista que no cumple con las perspectivas de los mismos, mostrando así, que el aspecto económico es importante para mejorar e impulsar la motivación del personal. Teniendo como conclusión que el clima organizacional

establece la conducta de buena productividad y obtener un desempeño laboral eficaz y eficiente en la institución.⁸

Mientras Aldana y otros, realizaron un estudio en México en el año 2009 titulado “**Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención**”, buscaron identificar el clima organizacional de un hospital general de zona del Puerto de Veracruz. El tipo de estudio fue transversal, nivel descriptivo. Donde trabajó con 166 trabajadores seleccionados aleatoriamente. Donde emplearon un cuestionario basado en la teoría de clima organizacional de Likert. Al realizar los análisis los resultados reportaron que la dimensión método de mando obtuvo una media de 14.8 (adecuado), fuerzas motivacionales, proceso de comunicación, toma de decisiones, planificación, relaciones sociales y control, obtuvieron una media de 12.7 (regular). Llegando a la Conclusión; que el clima organizacional del Hospital General de Zona es regular, y la dimensión método de mando es la que predomina.⁹

Por otro lado, Pérez en el año 2014 en Ecuador- Quito, realizó el estudio sobre “**El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)**”, teniendo como objetivo general establecer la relación del clima organizacional y desempeño laboral. Su investigación fue correlacional no experimental, en donde aplicaron el método inductivo y deductivo, a una población de 40 personas. La conclusión fue que el 54,27% tiene un clima organizacional por mejorar y el desempeño en un 63.50% por lo que se halla en un estado alto, por ende, existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores; con compromiso de mejorar el clima organizacional, y este mejorara el desempeño y productividad de los servidores.¹⁰

Baez en su trabajo realizado el 2015 en Maracay- Venezuela sobre **“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del despacho de secretaria de la universidad de Carabobo”** cuyo objetivo enmarca en analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral, la investigación es descriptivo bajo el diseño de campo, la población fue de 45 trabajadores de diferentes departamentos, a quienes aplicó el instrumento de un cuestionario en donde se recolectaron datos de estudio. Al estudiar los resultados, se hicieron comparaciones entre sus dimensiones de cada variable y se pudo demostrar que los trabajadores dependen en gran parte de las condiciones que perciben del ambiente de trabajo. en tal sentido se puede afirmar que el clima organizacional no depende solo de una parte, por ende, van a la par organización - trabajador.¹¹

Meléndez el 2015 en Quito – Ecuador realizo la investigación **“Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014**, con el objetivo de determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral. La metodología adoptada, en cuanto al tipo de investigación fue cuantitativa, diseño no experimental, descriptiva, explicativa y correlacional, con una población de 30 servidores y una muestra 10 trabajadores. Llegó a la conclusion: que definitivamente el clima organizacional no influye en los resultados del desempeño laboral ya que internamente todo está establecido en la institucion.¹²

2.1.2 A nivel Nacional.

Del Rio y otros, en el año 2013 en la ciudad de Ica estudiaron **“Clima organizacional en trabajadores de un Hospital General de Ica”**, buscaron identificar la percepción del Clima Organizacional. Su estudio fue de tipo descriptivo transversal, con una población de 178 trabajadores, seleccionados mediante muestreo aleatorio proporcional a

grupos ocupacionales, utilizaron un cuestionario como instrumento. Teniendo como resultado que los trabajadores del Hospital perciben un clima organizacional promedio es decir un clima por mejorar. Mientras el 12.9% de trabajadores observó un clima saludable. Y con lo que respecta a las 11 dimensiones estudiadas, también mostro que el clima percibido fue por mejorar, a diferencia de la dimensión identidad, que obtuvo un promedio de un clima saludable. Llegando a la conclusión que este estudio claramente indica mejorar el clima organizacional de la institución, empleando un plan de trabajo con proyectos de mejora en el entorno organizacional.¹³

Quispe en el año 2015, en la ciudad de Lima realizó la investigación **“Clima organizacional del servicio de obstetricia de alto riesgo Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2015”** teniendo como objetivo determinar el clima organizacional del personal que trabaja en el servicio de obstetricia. Presento un estudio cuantitativo, descriptivo, prospectivo, de corte transversal. Con una población de 72 trabajadores. La técnica que se usó fue encuesta, y como instrumento un cuestionario que contiene preguntas con alternativas de respuesta según la escala de Likert, aprobado por el MINSA. Los resultados mostraron que el 48,6% de la población en estudio fueron mayor de 50 años, el 77,8% fueron de sexo femenino, el 91,7% cumplía labor asistencial donde predominaban obstetras con un 38,9% y técnicos de enfermería con un 30,6%, mientras el 40,3% eran nombrados y el 51,4% de la población de estudio poseían más 15 años trabajando en la institución. Llegando a la conclusión que la percepción del clima organizacional fue saludable, y no hay relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y las variables descritas anteriormente.¹⁴

Por otro lado, Huaranga, en el año 2016 en su estudio **“Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro materno infantil José Gálvez, Villa María del Triunfo 2016”**; formulo,

determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. El enfoque fue cuantitativo, el método manejado fue hipotético deductivo, asimismo de tipo correlacional. El diseño de la investigación no experimental: Corte transversal, La población censal estuvo constituida por 100 personales, el instrumento fue el cuestionario para ambas variables y la técnica empleada fue la encuesta. Los hallazgos fueron: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral; ya que se obtuvo una significativa de 0.000 para un valor ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0). Además, se encuentra el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.646** correspondiente a un grado de buena correlación. Llegando a la conclusión que existe una buena correlación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral. ¹⁵

Chinga y Terrazas en el año 2017 es su trabajo **“Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Salud de la Micro Red “Leonor Saavedra – Villa San Luis”** Tuvieron el objetivo de establecer la relación que existe entre estas variables. La Investigación fue descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 150 trabajadores, se tomó como muestra a 119 según la aplicación de la técnica de muestreo estratificado simple y utilizaron la técnica de la entrevista teniendo como instrumentos los cuestionarios utilizados por el MINSA, Llegando a la conclusión que el clima organizacional con sus tres dimensiones: Potencial Humano, cultura organizacional y diseño organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores. El nivel del clima organizacional es aceptable y el nivel del desempeño laboral es alto de los trabajadores, de ellos se tiene que el 27% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral es alto, en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,414 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, Existe relación directa del Clima Organizacional y

desempeño laboral de los trabajadores de salud.¹⁶

Por otro lado, Ortega en su investigación, **“Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco” en el año 2017**, tuvo como objetivo determinar la relación de estas dos variables. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño correlacional no experimental, de nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra fue de tipo probabilística compuesta por 105 trabajadores. Aplicaron el cuestionario con la técnica de la encuesta. Los resultados obtenidos fueron que la variable clima organizacional alcanzo un nivel alto con el 81.90% y a su vez la variable desempeño laboral alcanzo un nivel alto de 88.56% .Se concluye que el clima organizacional muestra una correlación significativamente alta con desempeño laboral, según la correlación Rho de Spearman de 0,813 representado este resultado significativamente alta con una significancia estadística de $p=0,000$ estando menor al 0,01, Consiguientemente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Llegando a la conclusión que existe una correlación positiva alta entre, Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017.¹⁷

Mientras, Rivera en el año 2018, en la ciudad de Lima realizo la investigación titulado **“Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima,2016”**; presento como objetivo fijar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Presento un estudio descriptivo, transversal, diseño no experimental, correlacional. Utilizo el método hipotético deductivo. En una muestra fue 40 trabajadores. Para la obtención de datos emplearon la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento. De acuerdo a los resultados estadísticos, menciona que el clima organizacional es por mejora en un 60% y el desempeño laboral es excelente en un 87.5% y el grado de

relación entre estas dos variables se determinó por el Rho de Spearman = 0.000, quien muestra una correlación prácticamente nula entre las variables, con un p valor de 1.000, donde $p > 0.05$. Llegando a la conclusión que la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral no es significativa.³

Por otra parte, Espinoza en el año 2018 en la ciudad de lima realizo la investigación **“clima organización y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016”**. Presento el objetivo de determinar la relación entre las dos variables. El tipo de investigación fue correlacional, diseño no experimental y naturaleza cuantitativa. La población fue 426 trabajadores del hospital Huaral 2016 y la muestra 105. La técnica empleada fue la encuesta, consistente de dos cuestionarios que fueron aplicados con un muestreo aleatorizado. De acuerdo a los resultados de análisis estadístico de clima organizacional y desempeño laboral, se indicaron una relación, directa, positiva alta, entre las dos variables, la misma que fue demostrada con la prueba de Spearman (Rho = ,741 p-valor = ,000 < ,05); la relación de dimensiones Identidad y desempeño laboral (Rho = ,585 p-valor = ,000 < ,05), cooperación y desempeño laboral (Rho = ,662 p-valor = ,000 < ,05); estructura y desempeño laboral (Rho = ,654 p-valor = ,000 < ,05); recompensa y desempeño laboral (Rho = ,371 p-valor = ,000 < ,05). Por otra parte, también encontraron que el clima organizacional el 67,62% de trabajadores lo ven como bueno y el desempeño laboral es eficiente en 52,38%. Conclusión, se halló correlación directa, positiva alta y significativa entre la variable clima organizacional y desempeño laboral, también entre las dimensiones identidad, cooperación, estructura, recompensa y desempeño laboral.¹⁸

2.1.3 A nivel regional.

Huamán y De La Cruz en el año 2015 desarrollaron en la ciudad de Huancavelica, el estudio sobre el **“Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la**

Provincia de Huancavelica – 2015”, tuvieron el objetivo de determinar la relación existente entre las dos variables. Es estudio fue aplicada, de nivel y diseño correlacional, donde la población de estudio fueron 32 trabajadores, los instrumentos que se utilizaron fueron de las encuestas. Y finalmente se procesó la “r” de Pearson y la prueba “t” para contrastar las hipótesis. Determinando que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral. La intensidad de la relación hallada es de $r=71\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 53,1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral es alto. ⁴

Ayuque y Huamani, en el 2016, realizaron el estudio de **“Clima organizacional y el desempeño laboral de los Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica-2014”**. Teniendo que determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación es aplicada, de nivel y diseño correlacional, en donde se emplearon métodos deductivos e inductivo. La muestra fue 85 trabajadores, así mismo emplearon como instrumento la encuesta. Alcanzando como resultado que existe una relación directa débil, con un 34.10% entre Clima Organizacional y Desempeño laboral, además, existe una relación directa débil, entre clima organizacional en sus dimensiones:, Sentido de pertenencia, Relaciones Interpersonales Disponibilidad de recursos, con el Desempeño Laboral con 37.10%; 26.7% y 11.60% respectivamente; presentando como conclusión que se confirma las hipótesis planteados, el cual les accedió a determinar que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, en vista que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando observa o experimenta un mejor clima organizacional. ¹⁹

2.2 BASES TEÓRICAS.

2.2.1 Teoría del clima organizacional:

Brunet²⁰ menciona que la teoría del clima organizacional de Rensis Likert mantiene que el desenvolvimiento de los trabajadores en la organización es fruto de las condiciones organizacionales y el comportamiento administrativo que éstos observan, así como por sus informaciones, sus percepciones, sus capacidades, sus expectativas, y sus valores, cabe señalar que los trabajadores lo que cuenta es la forma cómo ven las cosas y no la realidad objetiva. En relación a factores que influyen la forma de percepción individual sobre clima se encuentra la posición jerárquica que se asume dentro de la organización, el sueldo que se obtiene, las medidas personales de (personalidad, actitudes y nivel de satisfacción), los parámetros presentes en el contexto, la tecnología y estructura del sistema organizacional.

La escala de Likert instaure tres tipos de variables que precisan las particularidades únicas de una organización que favorece en la percepción individual del clima. Por lo que se detalla: ²⁰

1. Variables causales: determinadas como variables independientes, las cuales están encaminadas a dirigir el sentido en el que una organización crece y obtiene resultados. En las cuales se encuentran compuestas por la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, actitudes y competencia.

2. Variables Intermedias: son encaminadas a medir el estado interno de la organización, mostrando aspectos como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estos elementos son trascendentales ya que son parte de la organización y componen los procesos de mejora organizacional.

3. Variables finales: forma parte del efecto y/o resultado de las variables causales y las intermedias mencionadas con anterioridad, están

encaminadas a instaurar los resultados logrados por la organización tales como ganancia, pérdida y productividad.

En el estudio se considerará el instrumento propuesto por el Ministerio de Salud aprobado mediante Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA de fecha 14 de junio del 2011, la cual fue modificada por el comité técnico de clima organizacional, el Equipo de Expertos y participantes representantes de diferentes niveles de instituciones y establecimientos de salud.²¹

En el cual el clima organizacional muestra tres variables y cada una de ellas poseen sus dimensiones: cultura organizacional, el diseño organizacional y el potencial humano”.

La variable cultura organizacional posee tres dimensiones: el conflicto y cooperación, identidad y así como la motivación.

La variable diseño organizacional muestra cuatro dimensiones: la toma de decisiones, la estructura, la comunicación organizacional y las remuneraciones.

La variable potencial humano cuenta con cuatro dimensiones: innovación, liderazgo, recompensa y confort.

2.2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL:

2.2.2.1 Definición:

Existen definiciones por diferentes autores, pero Chiavenato plantea que:

El Clima Organizacional menciona de como el ambiente trasciende en la motivación del trabajador, de modo que se puede referir como la cualidad o propiedad del entorno organizacional que observan o experimentan sus integrantes y que influyen en su conducta. Especialmente se refiere a los factores motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que ocasionan otros tipos de motivación en sus

trabajadores.²²

Mientras Mainegra y Sampedro en el año 2012 menciona que el clima organizacional muestra una perspectiva diversa según las organizaciones a las cuales se les analiza o investiga. Asimismo los enfoque con los cuales se han trabajado ha dado lugar al establecimiento de modelos donde intervienen las percepciones (subjetivo) de las personas, la organización del medio laboral (estructurales) y la modalidad integrativa (síntesis).²³

El ministerio de salud enfatiza que cuando los contextos proporcionan satisfacción a las necesidades personales y elevan la moral del trabajador se dice que el clima organizacional es alto y saludable, pero si el ambiente frustra estas necesidades el clima organizacional es no saludable o bajo. Por lo que se puede decir que el organizacional influye en el estado motivacional del trabajador.²¹

Seguidamente se puede concluir que el medio ambiente es un factor que está inmerso en el trabajador de modo que, percepción se traduce en comportamiento organizacional, de allí que si existen externamente condiciones propicias de motivación obtendremos un clima organizacional saludable.

El avance de clima organizacional se amplía a diversas organizaciones laborales, entre ellas al sector salud. Así hablar de clima organizacional en ambientes laborales del sector salud, es mucho más reciente, pero se admite el progreso empresarial que trajo consigo la dinámica de la evaluación de los trabajadores a la interacción empresarial y laboral desde de la segunda parte de la década del noventa. Al respecto, se cita a Noboa quien refiere que las instituciones de salud, define los cambios que el clima organizacional provocó en la concepción simplista del trabajador y la empresa, haciendo que esta sea comprendida no solo en el aspecto económico del hombre sino dentro de una visión social,

sistémica, holística, mucho más tolerante de los fenómenos organizacionales.²⁴

Asimismo, el Ministerio de Salud refiere que el Clima Organizacional “son las percepciones compartidas por los trabajadores de una organización en función al trabajo, el espacio físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar alrededor a él y las diversas medidas formales e informales que desconciertan el trabajo”²

Es por eso que, según la gerencia de los servicios de salud, señala que el clima organizacional es “un indicador de la gestión de la organización”.²

Teniendo en cuenta este criterio el clima organizacional debería ser medido como tal ya que da a conocer la relevancia de los cambios percibidos, los procedimientos y políticas existentes, la comunicación, las condiciones de trabajo y el estilo de dirección de la organización. Que van relacionados con la calidad de atención. La calidad para el ministerio de salud está establecida en un proceso de mejoramiento continuo el cual contiene actividades de planeación, ejecución, auditoria y perfección.²¹

2.2.2.2 Tipos de clima organizacional:

Brunet²⁵ en el 2011 reflexiona que la combinación y la interacción de estas variables admite establecer dos tipos de clima organizacional, cada uno de ellos subdivididos.

➤ El clima de tipo autoritario:

➤ Sistema I - Autoritario explotador, la dirección no posee la confianza en sus trabajadores, el clima percibido es de temor, la comunicación entre los superiores y los trabajadores no existe y las decisiones son tomadas exclusivamente por los jefes.

➤ El sistema II - Autoritario paternalista, nos muestra la confianza entre la dirección y sus trabajadores, se utilizan recompensas y

castigos estos métodos son utilizados por excelencia para incentivar a los trabajadores.

a) El clima participativo:

➤ Sistema III – Consultivo, es la que posee confianza en sus trabajadores donde pueden proporcionar decisiones específicas, se pretende satisfacer necesidades de prestigio y estima, está relacionada en ambas partes. Hay un alto grado de confianza.

➤ El sistema IV- Participación en grupo, está la confianza de los trabajadores por parte de la dirección, los trabajadores están motivados en la participación en bien de la institución y mejora objetivos de rendimiento.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado en que preexiste una estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable.

Podemos decir que los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible instaurando un clima favorable dentro de la organización.

2.2.2.3 Importancia:

La importancia del clima organizacional permite conocer en forma científica y sistemática las opiniones de los individuos que se encuentran dentro del ambiente laboral, y ver las condiciones de trabajo en las que se encuentran. Teniendo que realizar mediciones iniciales del clima organizacional, a modo de referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos. Dicho control permite una excelente evaluación del efecto de la intervención. Un Clima Organizacional estable es un cambio a largo plazo. Lo que indica elaborar planes de mejora continua que permitan superar de manera primordial factores negativos que se descubran y afecten el compromiso y la productividad del potencial humano.²⁶

2.2.2.4 Características:

Forma aspectos que guardan correlación con el entorno de la organización en donde desempeñen sus trabajadores, asumiendo una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por escenarios circunstanciales, tener un fuerte impacto sobre los comportamientos de los trabajadores de la organización, afectar el nivel de responsabilidad e identificación de los trabajadores o estar influenciado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, planes de gestión, políticas, etcétera) ²⁷

2.2.2.5 Variable de clima organizacional:

según la metodología para el estudio del clima organización propuesto por el ministerio de salud clasifica en tres variables:

2.2.2.5.1 Cultura de la Organización:

Es la presencia de valores, creencia, hábitos, actitudes, tradiciones, experiencias y forma de interactuar con el potencial humano que está en la organización.

Si la organización si no cuenta con el conjunto de personas comprometidas con los objetivos no posee cultura organizacional, para que ello ocurra es justo tener el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las normas, las relaciones y los modelos de comportamiento que forman parte la cultura de esa organización, logrando convertirse en una organización productiva o improductiva. Depende esto que se constituya al principio y haya interacción de estos elementos entre sí.²¹

sus dimensiones de esta variable son tres identidad, conflicto y cooperación, motivación.

2.2.2.5.2 Diseño Organizacional

El diseño organizacional es el “proceso de preferir una estructura de trabajos, relaciones de autoridad y responsabilidades dentro de las organizaciones y que se pueden simbolizar mediante un organigrama”.²⁸

El diseño de las organizaciones son un procedimiento de actividades ordenadas de dos o más personas, con cuatro denominadores: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo, una jerarquía de autoridad, siendo estas la estructura de la organización.² Así que esta variable Diseño organizacional cuenta con cuatro dimensiones: estructura, comunicación organizacional, toma de decisiones y remuneración.²¹

➤ **Los Diseños organizacionales y el comportamiento del trabajador:** Robbins y Judge asevera que: “dentro de la organización la estructura tiene efectos significativos sobre sus miembros por lo que adquiere la importancia de analizar, las implicancias que tiene en el comportamiento los distintos diseños organizacionales. Asimismo, la investigación de las evidencias que relacionan las estructuras organizacionales con el desempeño de los empleados lleva a una conclusión muy clara: no se puede generalizar. No todos los trabajadores prefieren la flexibilidad y libertad. Algunas son más productoras y están más compensadas cuando las labores del trabajo están estandarizadas. Por ende, cualquier análisis del resultado del diseño organizacional sobre la conducta del trabajador se debe tomar las diferencias individuales.”²⁸

2.2.2.5.3 Potencial Humano.

“Forma el sistema social interno de la organización, integradas por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, con sentimientos y pensantes que conforman la organización y están para lograr los objetivos.”²¹

El hospital provincial de Acobamba cuenta con un sistema social interno heterogéneo complejo compuesto por profesionales, administrativos y técnicos asistenciales con diferentes funciones y actividades para el desempeño de su objetivo principal, que es ofertar la atención de salud con eficiencia, eficacia y calidad.

La variable Potencial Humano con cuatro dimensiones: liderazgo, innovación, recompensa y confort.²

➤ La Gestión del potencial Humano en las organizaciones de salud y el efecto en la empresa.

Tito, P enmarca tres aspectos; el potencial humano en las organizaciones de salud, la gerencia en hospitales y centros especializados y las políticas de estado en el personal del sector salud.²⁹

En primer lugar, refiere que las características del potencial humano son heterogéneas y los hospitales están compuestas por diversos profesionales tales como; médicos, obstetras, enfermeras, tecnólogos médicos, químico farmacéuticos, técnicos de enfermería, y de condición laboral como nombrados y contratados, con formación universitaria y de institutos superiores cada uno con potencialidades competitivas.²⁹

En cuanto a la gerencia de establecimientos de salud, señala que las organizaciones de salud son muy complejas, ya que muestran diferentes formas y dimensiones en su estructura sujetas hoy en día a normas de categorización y acreditación, con especializaciones y sub especializaciones en los tipos de servicios que brindan a la sociedad.²⁹

Y por último respecto a las políticas de estado se coincide que el personal del sector salud, las políticas del potencial humano actúan en la organización que incluye la educación y el trabajo.²⁹

2.2.2.6 Consecuencias del Clima Organizacional:

Las consecuencias que puedan generar un clima organizacional dependen de la percepción que los miembros tienen acerca de la Organización. Y dentro de estas se puede encontrar diversos niveles de climas organizacionales conforme a como este se vea afectado o favorecido. Entre las consecuencias positivas tenemos: afiliación, logro, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc. Mientras en las consecuencias negativas conseguimos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, escasa innovación, baja productividad etc.²¹

2.2.2.7 Dimensiones del Clima Organizacional:

Las dimensiones del clima organizacional son las características capaces de ser medidas en una organización y estas pueden ser capaz de interferir en el comportamiento de las personas. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas según el Ministerio de Salud (MINSa) que esta validado un Cuestionario para Estudio del Clima Organizacional

(Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V2.) (p.33)

1. Comunicación: Se fundamenta en las redes de comunicación que están dentro de la organización, igualmente la facilidad que tienen los trabajadores de hacer que se atiendan sus quejas en la dirección.

2. Conflicto y cooperación: Se refiere al nivel de colaboración que se evidencia entre los trabajadores en el desarrollo de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

3. Confort: Detalla el esfuerzo que realiza la dirección para establecer un ambiente físico sano y agradable.

4. Estructura: Significa la percepción que poseen los trabajadores de la organización acerca del conjunto de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su labor.

5. Identidad: Indica sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento fundamental dentro del grupo de trabajo. Generalmente, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

6. Innovación: Esta dimensión encierra la voluntad de una organización que experimenta sucesos nuevos y de cambiar la forma de hacerlas.

7. Liderazgo: Autoridad practicada por ciertas personas principalmente por los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados.

8. Motivación: Se refiere a las situaciones que llevan a los empleados a trabajar apropiadamente dentro de la organización. También es el conjunto de propósitos y perspectivas de las personas en su ambiente organizacional.

9. Recompensa: Es la disposición que utiliza la organización más el premio que el castigo, creando un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al trabajador a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien, se promueva a mejorar en el mediano plazo.

10. Remuneración: Es aspecto que apoya la forma en que se gratifica a los trabajadores.

11. Toma de decisiones: Evalúa la información propicia y manejada en las disposiciones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los trabajadores en este proceso.

2.2.3 DESEMPEÑO LABORAL

2.2.3.1 Definición:

Chiavenato el 2011 señala que el desempeño laboral es la eficacia del personal en cuanto a las actividades que él realiza dentro de la organización.²²

Mientras, Salas refiere que desempeño laboral es el comportamiento o la conducta existente de los trabajadores, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud.³⁰

Se precisa también el desempeño profesional como el procedimiento real de los trabajadores en los servicios de salud, comprende su pericia técnica y motivación personal en cuanto a las relaciones personales y conducta social.³¹

Por la cual podemos definir que el desempeño es sinónimo de comportamiento, en otras palabras, es lo que la gente hace en la realidad y esta puede ser observado, el desempeño contiene a las

acciones que son trascendentales para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada trabajador.

El nivel de desempeño de los trabajadores es el cumplimiento de todas sus funciones laborales y sociales dando como resultado la calidad de un servicio de salud.

2.2.3.2 Clasificación del desempeño:

La gestión laboral del empleado logra clasificarse según las tres "P": Productividad (lo que se ha logrado); características Personales (cómo se ha logrado, la conducta) y Pericia (habilidad).³¹

2.2.3.3 Factores del desempeño:

Los factores del desempeño son múltiples, tales como los ambientales, los referidos a motivaciones intrínsecas y extrínsecas respecto del trabajo, capacidad de liderazgo adecuado por parte de las jefaturas, comunicación adecuada, un sistema ordenado, práctico y funcional de organización de la fuerza de trabajo basado en el conocimiento claro de fortalezas y debilidades de los trabajadores.³²

2.2.3.4 Dimensiones del desempeño:

De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA del 11 de Setiembre del 2008 aprueba la Directiva Administrativa N° 142-MINS/OGGRH-V.01 “Norma y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral “. Dejando sin efecto la Resolución Ministerial N° 0386-91-SA/DM del 7 de mayo de 1991.³³

Teniendo como referencia a esta directiva visualizamos 10 dimensiones en el desempeño laboral: (Directiva administrativa N° 142 Ministerio / Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.³⁰

- 1. Planificación:** Es la capacidad para realizar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la destreza para sistematizar los recursos asignados.
- 2. Responsabilidad:** Considera la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.
- 3. Iniciativa:** Es el grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, formando nuevas soluciones ante problemas de trabajo.
- 4. Oportunidad:** Considera el cumplimiento de plazos en la ejecución de los encargos encomendados.
- 5. Calidad de trabajo:** Estima el suceso de aciertos y errores, seguridad, precisión, y orden en la exposición del trabajo encargado.
- 6. Confiabilidad y discreción:** Considera el uso apropiado de información, que estando en un puesto o teniendo las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.
- 7. Relaciones interpersonales:** Considera la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.
- 8. Cumplimiento de las normas:** menciona el grado de cumplimiento de las reglas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos, entre otros.)
- 9. Colaboración:** Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional, incluso con tareas y acciones ajenas al campo de su competencia.
- 10. Buen uso y manejo de equipos:** Considera el cuidado y el uso adecuado de las máquinas y herramientas que le son confiados al servidor o funcionario para que realice su trabajo.

2.2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Es así que Silva señala que la influencia del clima organizacional sobre el desempeño implica pensar en los resultados del clima en las actitudes y comportamientos, como en el desempeño organizacional, pues los conocimientos que establecen los individuos de su ambiente de trabajo

juegan un papel importante la manera de cómo está estructurada las tareas de trabajo, el método de recompensas, el modo en que las decisiones se controlan, el tipo de comunicación, etc. pero los individuos tienen también perspectivas y necesidades.⁷

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

- **Clima:** Conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación.²²
- **Organización:** Sistemas de estructura social para conseguir ciertas metas y objetivos.³⁴
- **Ambiente:** Medio en el cual se hallan las personas, animales o cosas.³⁴
- **Ambiente Físico:** condición, ánimo o sentimiento que predomina en un grupo humano.³⁴
- **Ambiente Social:** Entorno como se encuentra el sector de la sociedad exterior al trabajo en el que se ubica el trabajador.³⁴
- **Beneficio:** Todo aquello que favorece al trabajador en virtud de una labor que desempeña.³⁴
- **Condiciones laborales:** Es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo.²⁷
- **Ingreso:** Cantidad de dinero que se recibe por algún concepto de servicio prestado.²⁸
- **Relaciones interpersonales:** Son agrupaciones entre dos o más personas.²⁸
- **Supervisión:** Vigilancia frente a la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad para ello.²⁹
- **Clima Organizacional:** Manifiesta las percepciones que comparten un grupo de personas dentro de su ámbito laboral²
- **Desempeño:** Se define como el comportamiento real de los trabajadores en los servicios de salud.³³
- **Evaluación Desempeño:** El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una sociedad.³¹

- **Motivación:** Es una variable importante y esta puede ser intrínseca y/o extrínseca; y pueden tomarse como constantes, para las metas que se traza el sujeto, así como el ánimo que tenga por la labor que desempeña.³²
- **Potencial Humano:** Es el sistema social interno de la organización, y ésta existe para alcanzar sus objetivos”²⁸
- **Trabajador:** El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa.³⁴
- **Eficiencia:** Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles: no siempre eficacia es sinónimo de eficiencia.³⁴
- **Eficacia:** Capacidad para obrar o para conseguir un resultado determinado.³⁴
- **Efectividad:** Capacidad para producir el efecto esperado.³⁴
- **Emoción:** Cambio del ánimo que va acompañada de cierta conmoción somática.³⁴
- **Diseño Organizacional:** Es la estructura de la organización mediante un organigrama.²⁸

2.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

2.4.1 GENERAL

Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial de Acobamba– Huancavelica.

2.4.2 ESPECÍFICAS:

- Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica.
- Existe relación entre el diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica.
- Existe relación entre el potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba – Huancavelica.

2.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.

- Variable 1: Clima Organizacional
- Variable 2: Desempeño Laboral.

2.6 DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES.

		Estructura	razonables.	4: Siempre	
			12. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.		
			13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.		
		14. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.			
		Comunicación Organizacional	15. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.		
	16. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o real mi trabajo.				
	Potencial humano	Innovación	17. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.		
			18. La innovación es característica de nuestra organización.		
			19. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.		
			20. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.		
Liderazgo		21. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.			
			22. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.		

			23. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización		
		Recompensa	24. Existe incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo		
			25. Mi trabajo es evaluado de forma adecuada		
			26. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa		
		Confort	27. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo		
			28. La limpieza de los ambientes es adecuada		

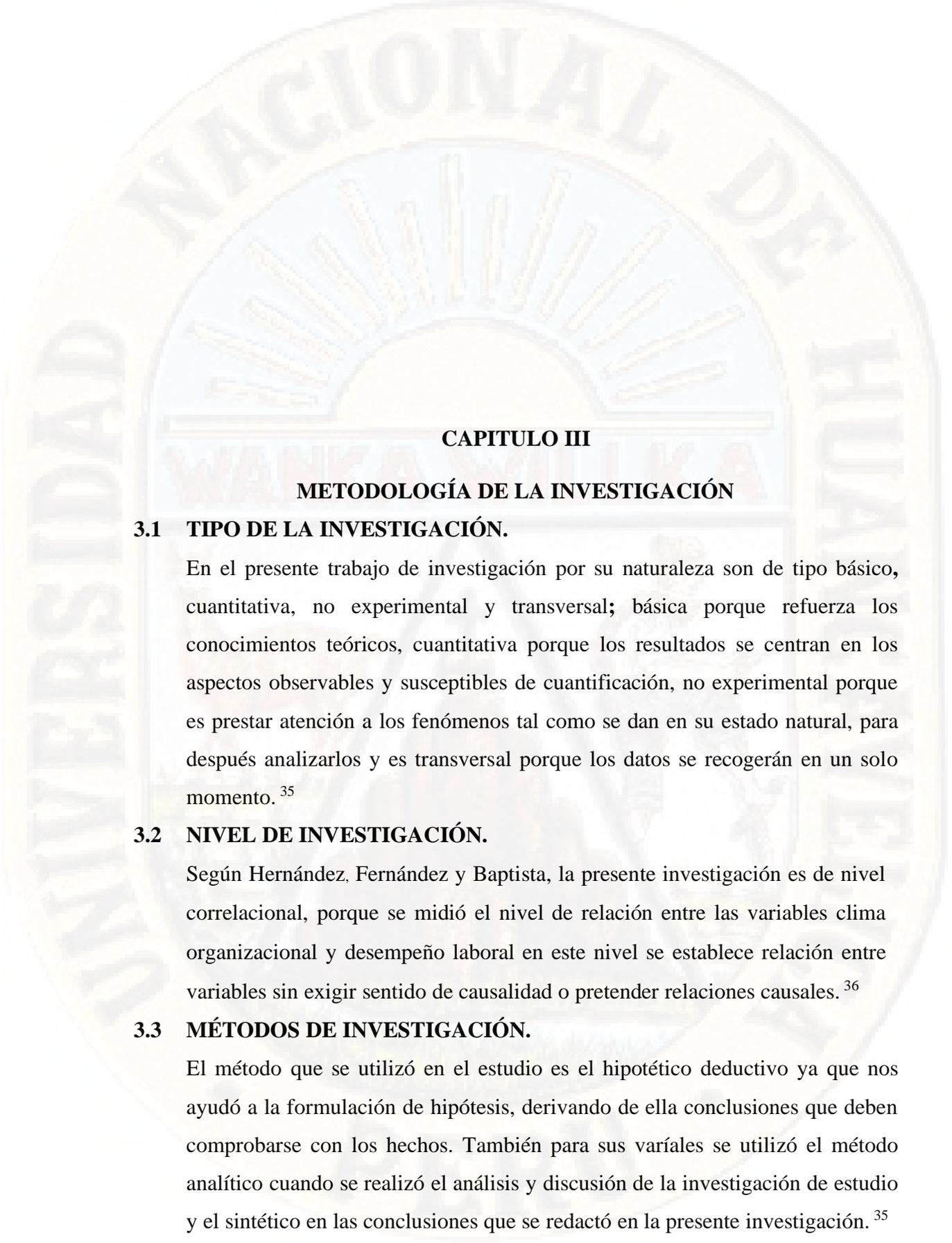
Fuente: MINSA-2011

Nota: hay 6 preguntas que son de sinceridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTA DEL ÍTEM	CATEGORÍAS DE LA VARIABLE
Se define también el desempeño laboral como el comportamiento real de los trabajadores en los servicios de salud, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales y conducta social, comprende su pericia técnica y motivación personal. ³¹	Planificación	Elabora planes	1. Elabora el Plan anual de su servicio	1.-Malo	Alto Moderado Bajo
			2. Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo		
			3. Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados		
	responsabilidad	Asume funciones con compromiso	4. Tiene compromiso con el trabajo		
			5. Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas		
	Iniciativa	Actuación espontánea	6. Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisiones		
			7. Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo		
			8. Asigna tareas con instrucciones clara y precisas evaluando continuamente avances y logros		
	Oportunidad	cumplimiento de los trabajos	9. Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados	3.-Bueno	
	Calidad de trabajo	Precisión y orden en el trabajo	10. Las presentaciones de los trabajos encomendados son consistentes, ordenados y precisos.		
			11. Generalmente sus trabajos tienen más aciertos que errores.		
	Confiabilidad y	Guarda	12. Usa adecuadamente la información para el		

	discreción	reserva de información confidencial	cumplimiento de sus funciones	4.-Muy Bueno	
			13. Guarda reserva de la información confidencial de la institución		
			14. Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros,		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	15. Mantiene buenas relaciones interpersonal con los compañeros de trabajo		
			16. Fomenta el trabajo en equipo		
			17. Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución		
	Cumplimiento de las normas	Cumple y aplica normas y reglamentos	18. Cumple con las normas institucionales		
			19. Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo		
			20. Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar su trabajo.		
	Colaboración	Disposición de apoyar	21. Muestra buena disposición de apoyo con tarea y actividades fuera de su competencia		
Buen uso y manejo de equipo	Cuida las herramientas del trabajo	22. Es cuidadoso con las maquinas y herramientas que utiliza en el servicio e Institución			
		23. Se esmera en el mantenimiento de dichas maquinas o equipos a su cargo			

Fuente: MINSA-2008.



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.

En el presente trabajo de investigación por su naturaleza son de tipo básico, cuantitativa, no experimental y transversal; básica porque refuerza los conocimientos teóricos, cuantitativa porque los resultados se centran en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación, no experimental porque es prestar atención a los fenómenos tal como se dan en su estado natural, para después analizarlos y es transversal porque los datos se recogerán en un solo momento.³⁵

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Según Hernández, Fernández y Baptista, la presente investigación es de nivel correlacional, porque se midió el nivel de relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en este nivel se establece relación entre variables sin exigir sentido de causalidad o pretender relaciones causales.³⁶

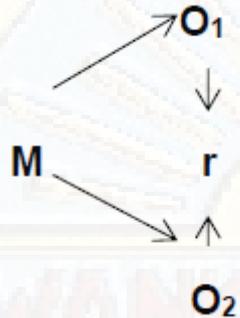
3.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

El método que se utilizó en el estudio es el hipotético deductivo ya que nos ayudó a la formulación de hipótesis, derivando de ella conclusiones que deben comprobarse con los hechos. También para sus variables se utilizó el método analítico cuando se realizó el análisis y discusión de la investigación de estudio y el sintético en las conclusiones que se redactó en la presente investigación.³⁵

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Por ser un estudio no experimental transversal correlacional simple ³⁷

Esquema



Leyenda

O₁=Clima organizacional.

O₂ = Desempeño laboral.

r= Coeficiente de relación.

M= Muestra de trabajadores.

3.5 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

3.5.1 Población: Oseda, define a la población como un conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica dentro de un contexto. ³⁸

El presente estudio estuvo constituido por una población de 110 trabajadores que laboran en el Hospital Provincial de Acobamba durante el año 2018 los cuales fueron seleccionados pasando los criterios de inclusión y exclusión.

➤ **Criterios de exclusión.**

- ✓ Personal que en el instante de la recolección de datos se encuentre de vacaciones, licencia.
- ✓ Personal que viene laborando con menos de tres meses de antigüedad.
- ✓ Personal de salud que no desean participar.

- ✓ Personal de la salud que no elaboran plan de trabajo.
- **Criterios de inclusión.**
 - ✓ Los que quieran participar voluntariamente en la investigación.
 - ✓ Personal de salud que viene laborando con un tiempo mayor de tres meses.
 - ✓ Personal de la salud que elaboran plan de trabajo.

3.5.2 Muestra: Estuvo constituido por una población de 43 trabajadores que cumplen los criterios de inclusión y se hallan laborando en el Hospital Provincial de Acobamba durante el año 2018.

3.5.3 Muestreo: se usó el muestreo aleatorio simple

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la valoración de las variables de clima organizacional y desempeño laboral se utilizó la técnica de la encuesta el cual es una técnica consignada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales importan al investigador.³⁷ Y el instrumento es el cuestionario semi estructurado.

Con respecto a la variable clima organizacional el Instrumento que se utilizó es del ministerio de salud aprobado bajo Resolución Ministerial N°468-2011-MINSA, dividiéndose en 3 dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional, potencial humano y 6 preguntas de sinceridad: el cual constará de 34 ítems; los cuales serán medidos a través de una escala politómica (Nunca, a veces, frecuentemente, siempre). Posteriormente según el baremo utilizado, se agrupan los resultados en los siguientes intervalos: saludable (79-112 puntos); por mejorar (68-78 puntos) y no saludable (28-67 puntos).

Mientras que para evaluar el desempeño laboral se aplicó el instrumento que fue aprobada por el MINSA bajo Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA del 11 de Setiembre del 2008 que fue aplicado por Chinga en la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis” el cual presenta 10 dimensiones con 23 ítems tipo Likert. Este instrumento fue evaluado por el jefe de servicio de

cada área, por ser los responsables de dar la información de desempeño laboral de trabajadores del hospital de Acobamba, finalmente se le dio una interpretación según el baremo utilizado, en la cual se agruparon los resultados en los siguientes intervalos: alto (102-115 puntos); moderado (83-101 puntos) y bajo (23-82 puntos).

Para los dos instrumentos no se realizaron la prueba de validez y confiabilidad, porque se utilizaron tal como es.

3.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Para la obtención de los datos de la investigación se recolecto en una encuesta semi estructurada, las cuales fueron ordenadas y procesadas en el programa SPSS v. 23 para Windows, obteniendo las frecuencias, gráficos, tablas simples y de doble entrada. luego se recodificó las variables de estudio, y a partir del cual se analizó través de las técnicas de la estadística descriptiva, finalmente se utilizó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendal y la misma para contrastar las hipótesis de investigación en vista que las variables de clima organizacional y desempeño que son de escala ordinal.

PROCESAMIENTO INFERENCIAL DE DATOS

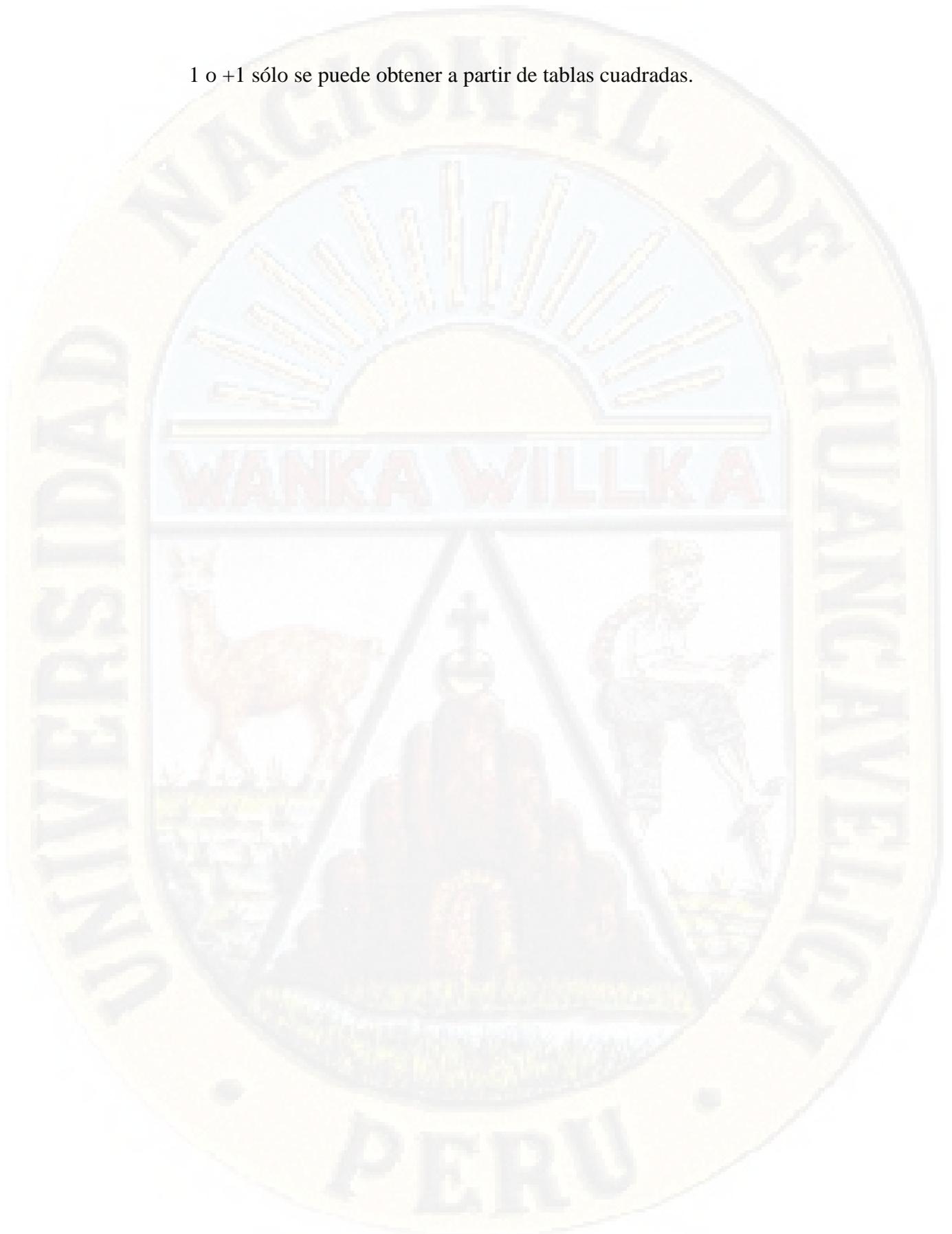
Se utilizó la prueba de la Correlación de Tau b de Kendall.

Se utilizó un P Value o Prob \leq a 0.05 como criterio de significancia.

3.8 DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.

El presente trabajo de investigación utilizo la prueba de hipótesis Tau-b de Kendall que es una medida no paramétrica de asociación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la magnitud de la misma, de tal modo que los mayores valores absolutos indican relaciones más fuertes. Los valores posibles varían de -1 a 1, pero un valor de -

1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.



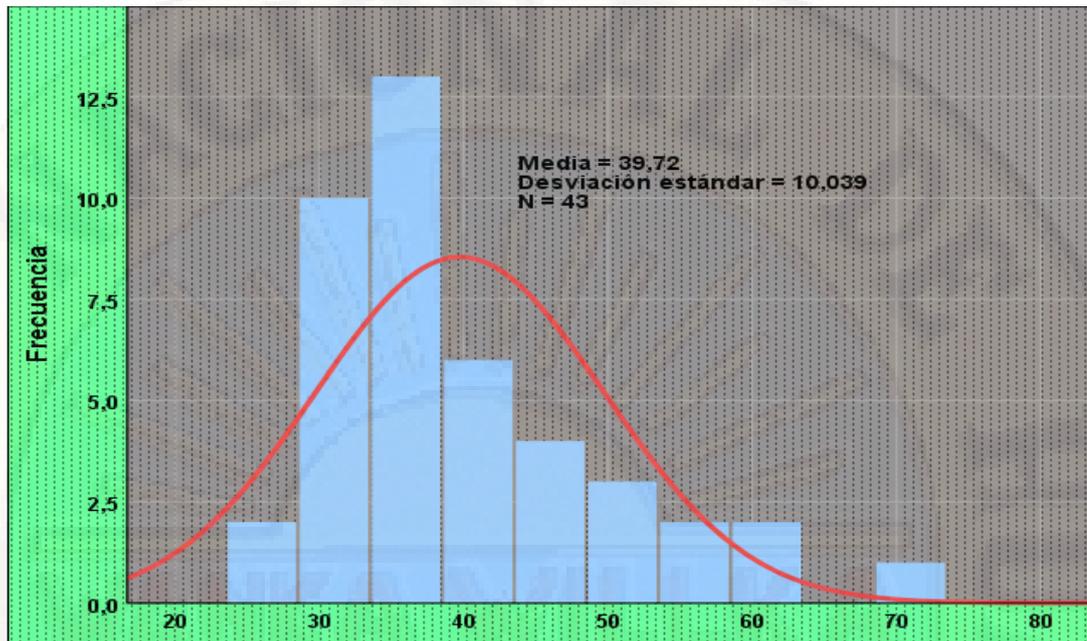
CAPITULO IV
PRESENTACION DE RESULTADOS
4.1 PRESENTACION E INTERPRETACION DE DATOS
4.1.1 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

TABLA N° 01
EDAD DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE
ACOBAMBA-2018

N	Válido	43
	Perdidos	0
Media		39,72
Error estándar de la media		1,531
Mediana		37,00
Moda		34
Desviación estándar		10,039
Varianza		100,777
Rango		44
Mínimo		26
Máximo		70
Suma		1708
Percentiles	25	32,00
	50	37,00
	75	46,00

Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

GRÁFICO N° 01
EDAD DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE
ACOBAMBA-2018



Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

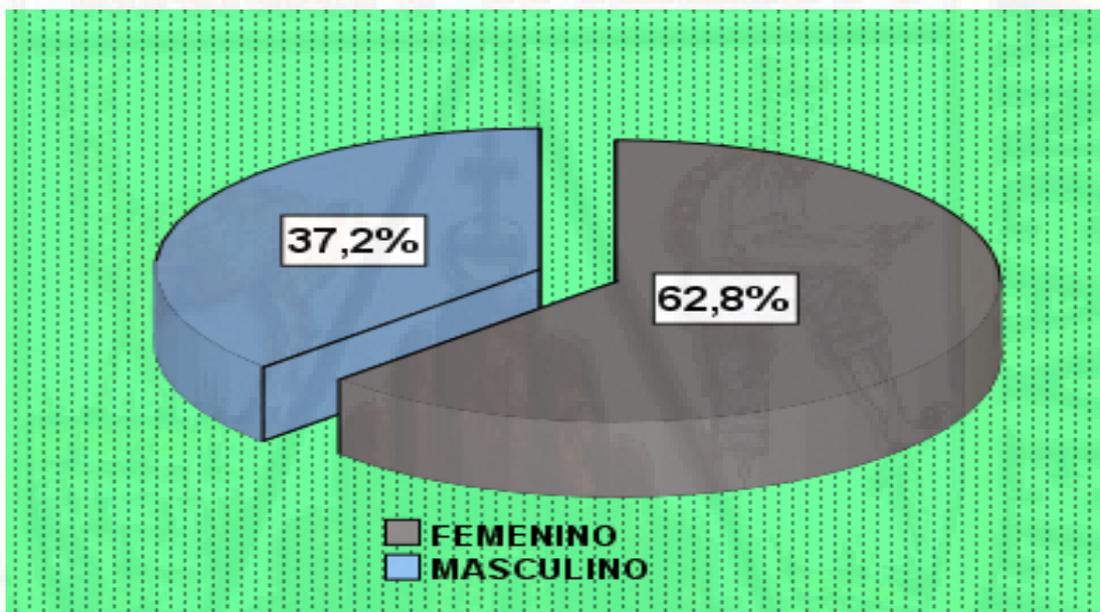
En el gráfico N° 01, se presenta los estadígrafos de la edad de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba 2018, donde observa que la edad promedio de los trabajadores es de 39,72 años, la edad más frecuente (Moda) es de 34 años, mientras que la dispersión de las edades es de 10.039 años en relación a la edad promedio. El 25% de los trabajadores sus edades son de 32 años.

TABLA N° 02
GENERO DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE
ACOBAMBA-2018

Sexo	N°	%	% Acumulado
Femenino	27	62,8	62,8
Masculino	16	37,2	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

GRÁFICO N° 02
GENERO DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE
ACOBAMBA-2018.



Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 02, se observa el género de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba 2018, donde del total de 100% (43); el 62,8% (27) de los trabajadores es del género femenino y el 37,2% (16) de género masculino.

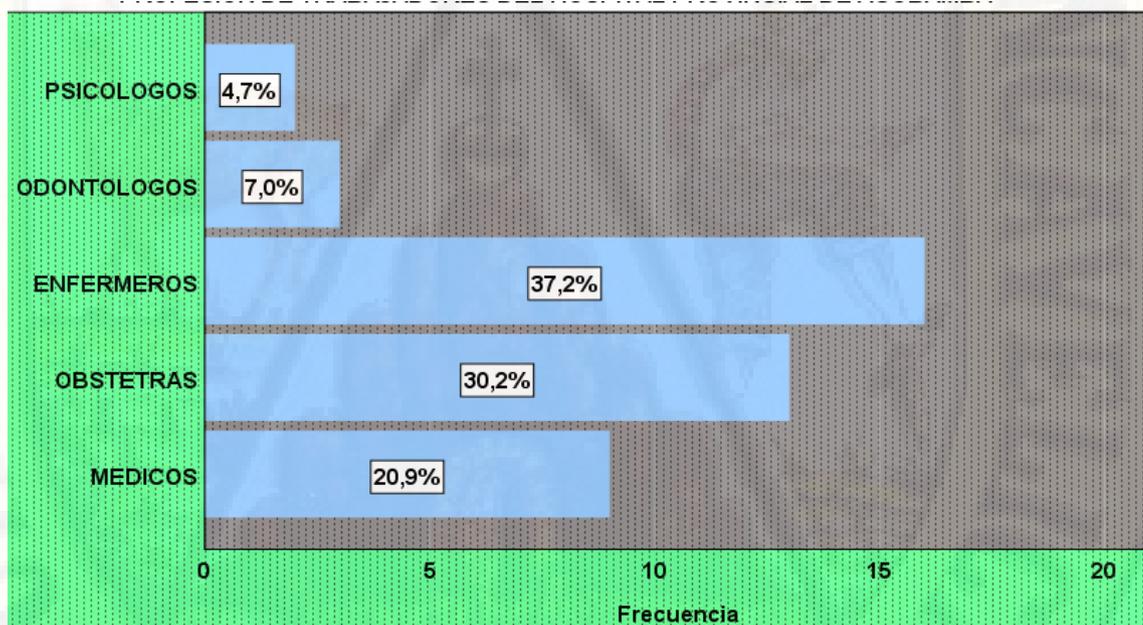
TABLA N° 03
PROFESIÓN DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE
ACOBAMBA-2018.

Profesión	N°	%	% Acumulado
-----------	----	---	-------------

Médicos	9	20,9	20,9
Obstetras	13	30,2	51,2
Enfermeros	16	37,2	88,4
Odontólogos	3	7,0	95,3
Psicólogos	2	4,7	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

GRÁFICO N° 03
PROFESIÓN DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE
ACOBAMBA-2018.



Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 03, se observa la profesión de trabajadores de Hospital Provincial de Acobamba -2018, donde del total de 100% (43); el 37,2% (16) son enfermeros, el 30,2% (13) son obstetras, el 20,9% (9) son médicos, el 7,0% (3) son odontólogos y el 4,7% (2) son psicólogos.



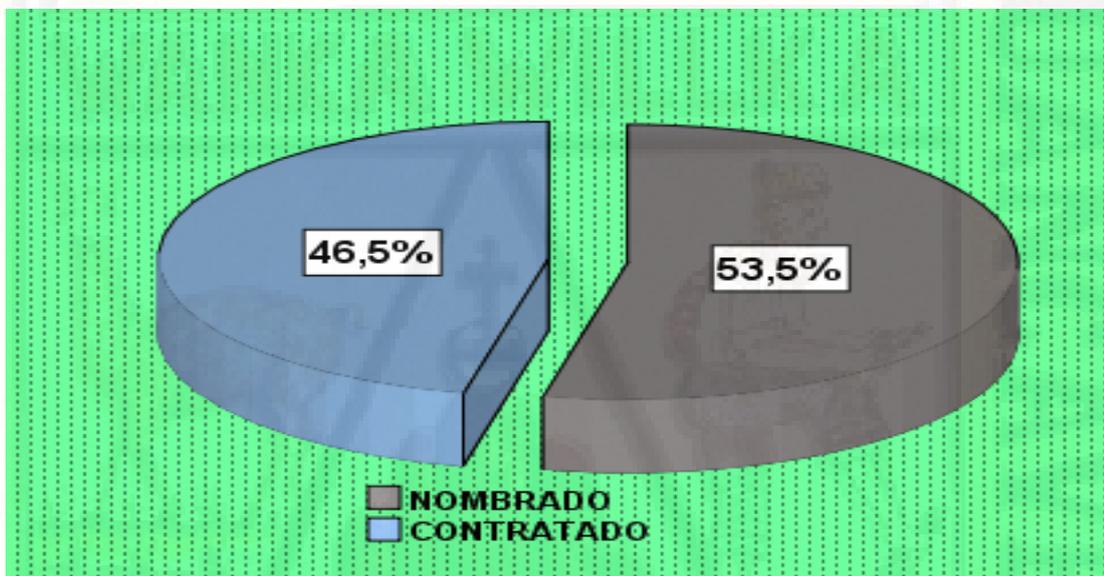
TABLA N° 04

**CONDICION LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL
PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018**

Condición laboral	N°	%	% Acumulado
Nombrado	23	53,5	53,5
Contratado	20	46,5	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

GRÁFICO N° 04
CONDICION LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL
PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018



Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 04, se observa la condición laboral de trabajadores de Hospital Provincial de Acobamba- 2018, donde del total de 100% (43); el 53,5% (23) de los trabajadores son nombrados y el 46,5% (20) es contratado.

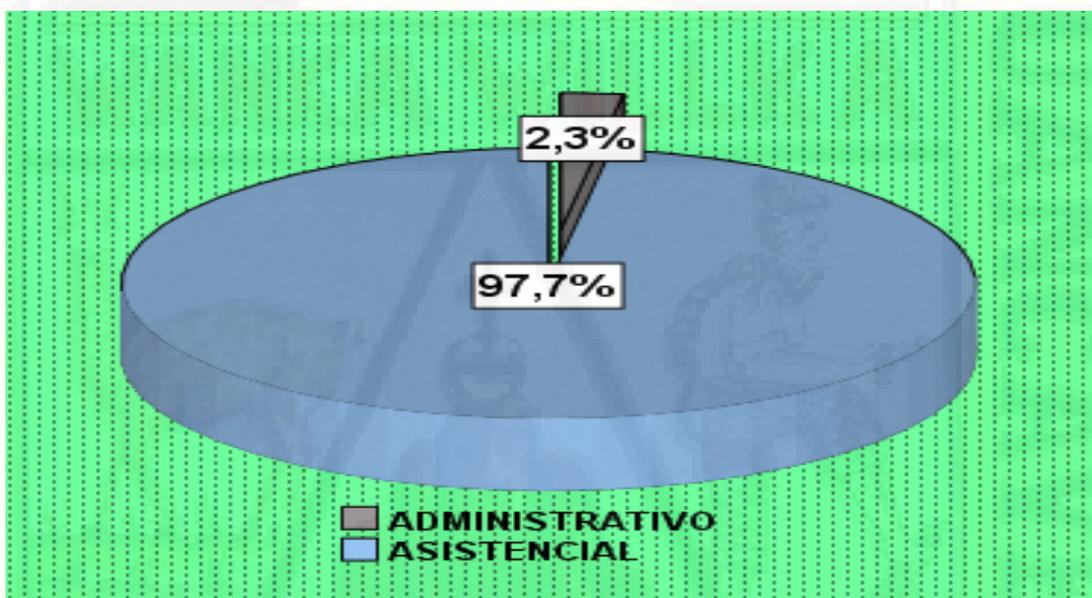
TABLA N° 05
GRUPO OCUPACIONAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL
PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018

Grupo ocupacional	N°	%	% Acumulado
-------------------	----	---	-------------

Administrativo	1	2,3	2,3
Asistencial	42	97,7	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

GRAFICO N° 05
GRUPO OCUPACIONAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL
PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018



Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 05, se observa que el grupo ocupacional de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- 2018, donde del total de 100% (43); el 97,7% (42) de los trabajadores son asistenciales y el 2,3% (1) son administrativos.

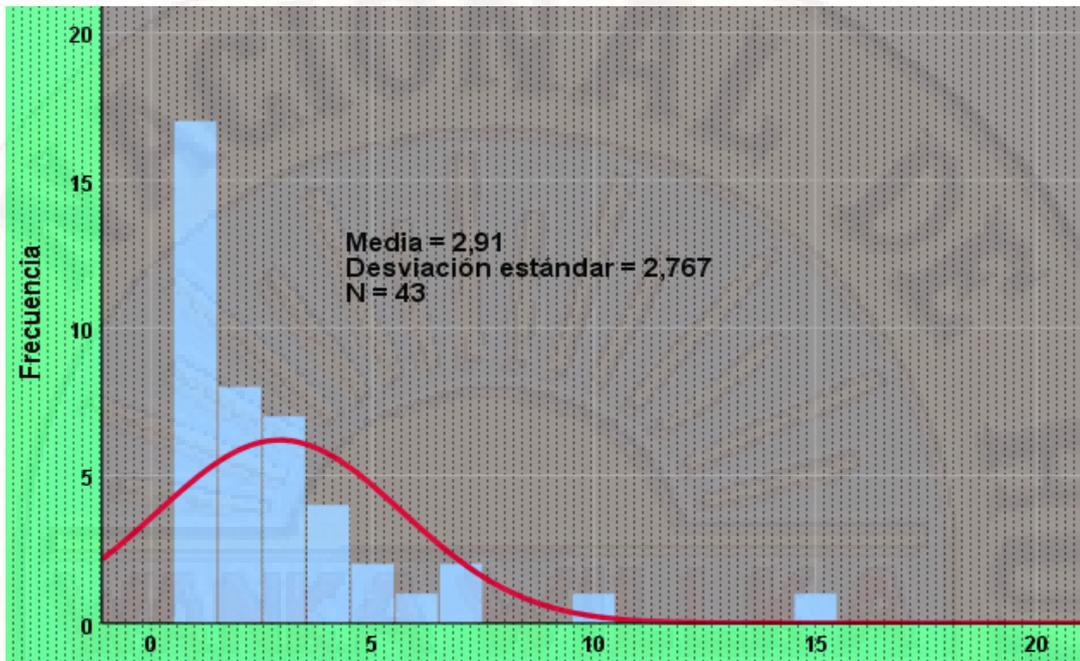
TABLA N° 06
TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN DE TRABAJADORES DEL
HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA-2018.

N	Válido	43
	Perdidos	0
Media		6,48
Error estándar de la media		,937
Mediana		2,96 ^a
Moda		1
Desviación estándar		8,693
Varianza		75,570
Rango		35
Mínimo		1
Máximo		36
Suma		557
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	4,00

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

GRÁFICO N° 06

TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA-2018.



Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 06, se presenta los estadígrafos del tiempo de servicio en la institución de trabajadores del hospital provincial de Acobamba- 2018; donde se observa que el tiempo promedio de servicio de los trabajadores 2,91 años, y el tiempo de servicio más frecuente (moda) es de 1 año, mientras que la dispersión del tiempo de servicio es de 2,767 años en relación a la edad promedio.

TABLA N° 07

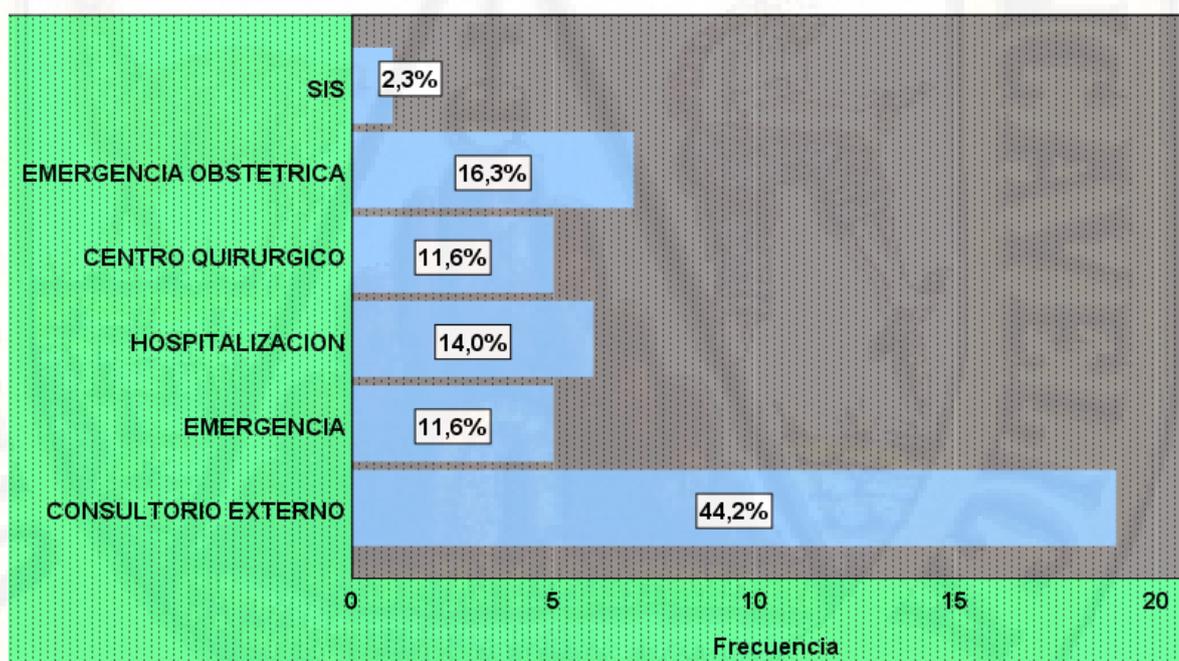
**AREAS Y/O SERVICIOS DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL
PROVINCIAL DE ACOBAMBA-2018.**

Áreas y/o servicio	N°	%	% Acumulado
Consultorio externo	19	44,2	44,2
Emergencia	5	11,6	55,8
Hospitalización	6	14,0	69,8
Centro quirúrgico	5	11,6	81,4
Emergencia obstétrica	7	16,3	97,7
SIS	1	2,3	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

GRÁFICO N° 07

AREAS Y/O SERVICIOS DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA-2018.



Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 07, se observa que las áreas y/o servicios de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- 2018, donde del total de 100% (43); el 44,2% (19) son de consultorios externos, el 16,3% (7) son de emergencia obstétrica, el 14,0% (6) son de

hospitalización, el 11,6% (5) son de centro quirúrgico, el 11,6% (5) son de emergencia, y el 2,3% (1) son del área de SIS.

4.1.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
TABLA N° 08

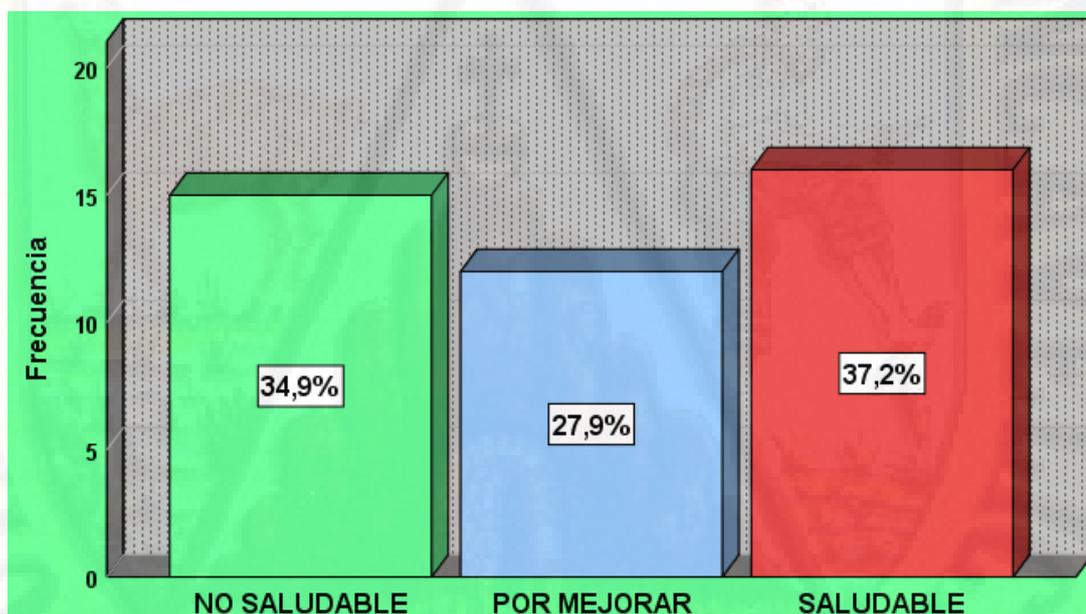
**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE
ACOBAMBA-2018.**

Clima organizacional	N°	%	% Acumulado
No saludable	15	34,9	34,9
Por mejorar	12	27,9	62,8
Saludable	16	37,2	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

GRÁFICO N° 08

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE
ACOBAMBA-2018.**



Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 08, al analizar los resultados podemos describir que del total de 100% (43); el 37,2% (16) indica que es saludable, el 34,9% (15) manifiesta que es no saludable, y el 27,9% (12) está por mejorar.

4.1.3 RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

GRÁFICO N° 09

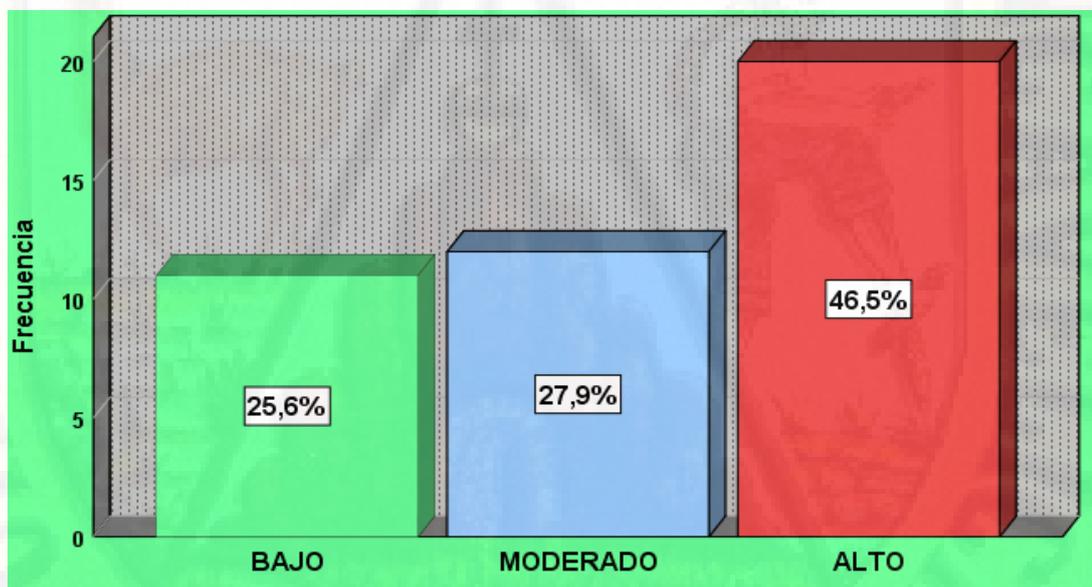
**DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL
PROVINCIAL DE ACOBAMBA-2018**

Desempeño laboral	N°	%	% Acumulado
Bajo	11	25,6	25,6
Moderado	12	27,9	53,5
Alto	20	46,5	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

GRÁFICO N° 09

**DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL
PROVINCIAL DE ACOBAMBA-2018**



Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 09, al analizar los resultados podemos describir que del total de 100% (43); el 46,5% (20) su desempeño laboral es alto, el 27,9% (12) su desempeño laboral es moderado y el 25,6% (11) su desempeño laboral es bajo.

4.1.4 RESULTADO DE LAS CORRELACION DE VARIABLES

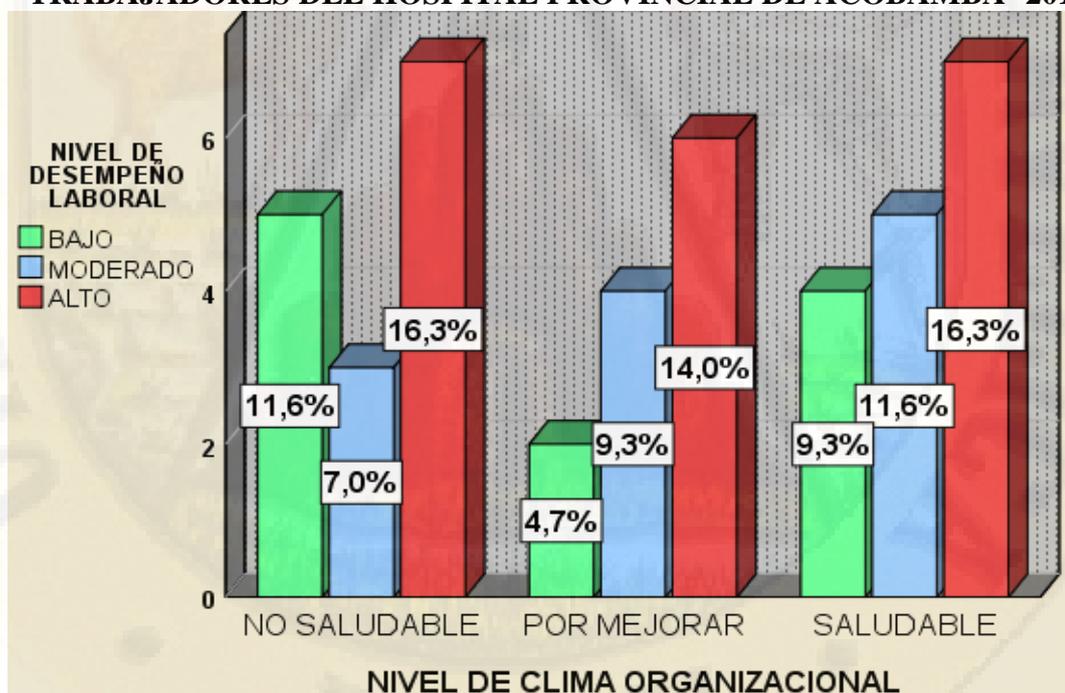
TABLA N° 10

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018**

		<u>Nivel de desempeño laboral</u>			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Nivel de clima organizacional	No saludable	5 11,6%	3 7,0%	7 16,3%	15 34,9%
	Por mejorar	2 4,7%	4 9,3%	6 14,0%	12 27,9%
	Saludable	4 9,3%	5 11,6%	7 16,3%	16 37,2%
Total		11 25,6%	12 27,9%	20 46,5%	43 100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

**GRAFICO N° 10
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018**



Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 10, al analizar los resultados podemos decir que cuando el clima organizacional es no saludable, el desempeño laboral es alto en un 16,3%; cuando el

clima organizacional es por mejorar, el desempeño laboral también es alto en un 14,0%; y cuando el clima organizacional es saludable, el desempeño laboral del mismo modo es alto en un 16,3%.

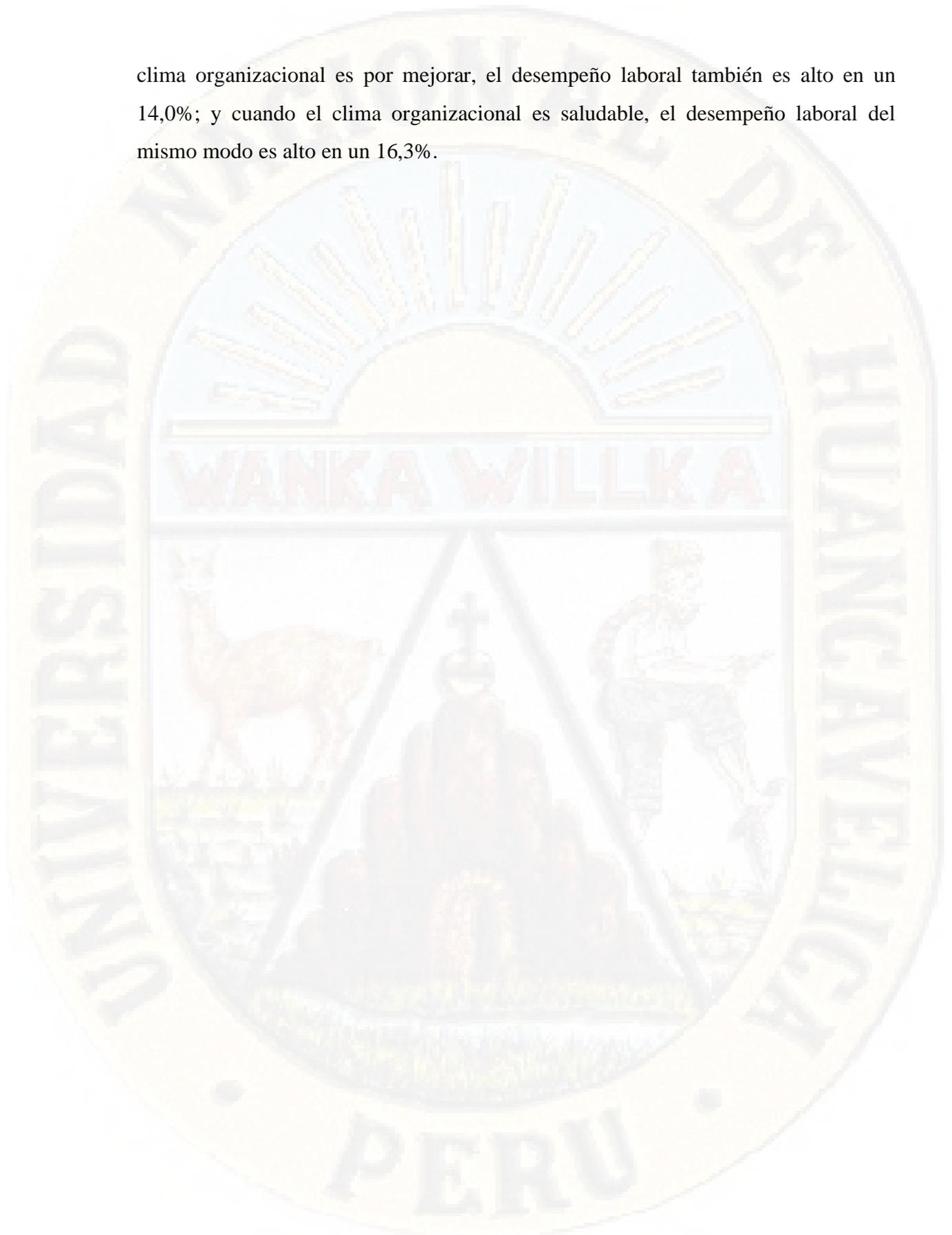


TABLA N° 11

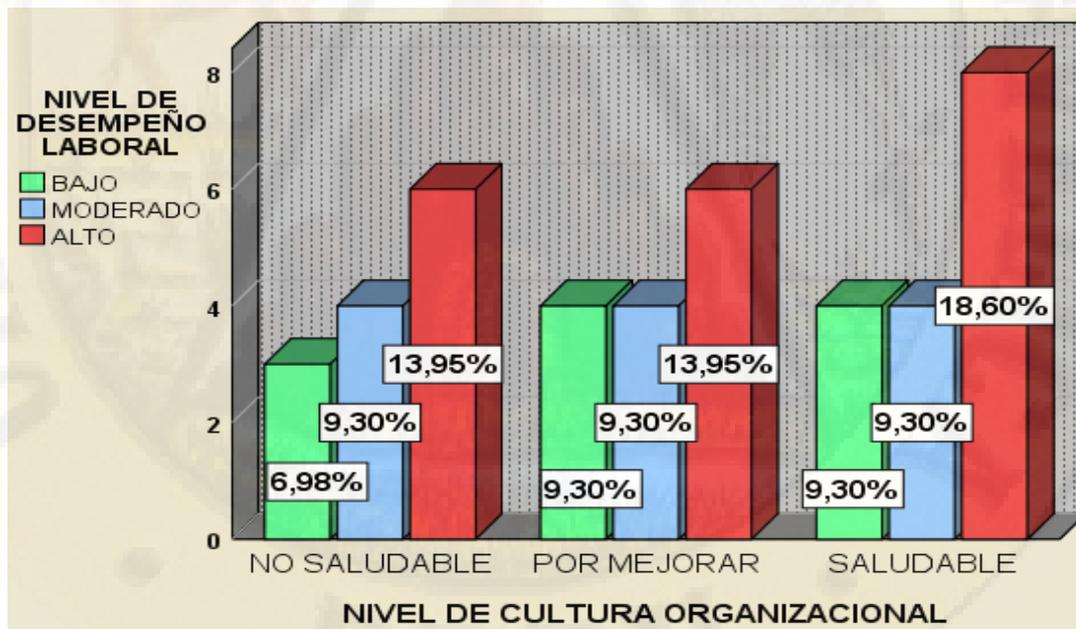
CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Cultura organizacional	No saludable	3 7,0%	4 9,3%	6 14,0%	13 30,2%
	Por mejorar	4 9,3%	4 9,3%	6 14,0%	14 32,6%
	Saludable	4 9,3%	4 9,3%	8 18,6%	16 37,2%
Total		11 25,6%	12 27,9%	20 46,5%	43 100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

GRAFICO N° 11

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018



Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 11, Considerando que la cultura organizacional como una dimensión de la variable clima organizacional, se tiene una distribución más dispersa en tres

categorías de las cuales el 37,2% del personal encuestado nos expresan que la cultura organizacional es saludable, seguido de un 32,6% que consideran que es por mejorar y el 30,2% que indica que es no saludable. Del mismo modo la tabla N° 11 nos muestra que cuando la cultura organizacional es saludable el desempeño laboral es disperso con un 18,6 % alto, 9.3% es moderado y 9.3% bajo; y cuando la cultura organizacional es por mejorar el desempeño laboral es 14,0% alto y 9,3% moderado y bajo; En cambio cuando se tiene que la cultura organizacional es no saludable el desempeño laboral es 14,0% alto, 9.3% moderado y 7,0% bajo.

TABLA N° 12

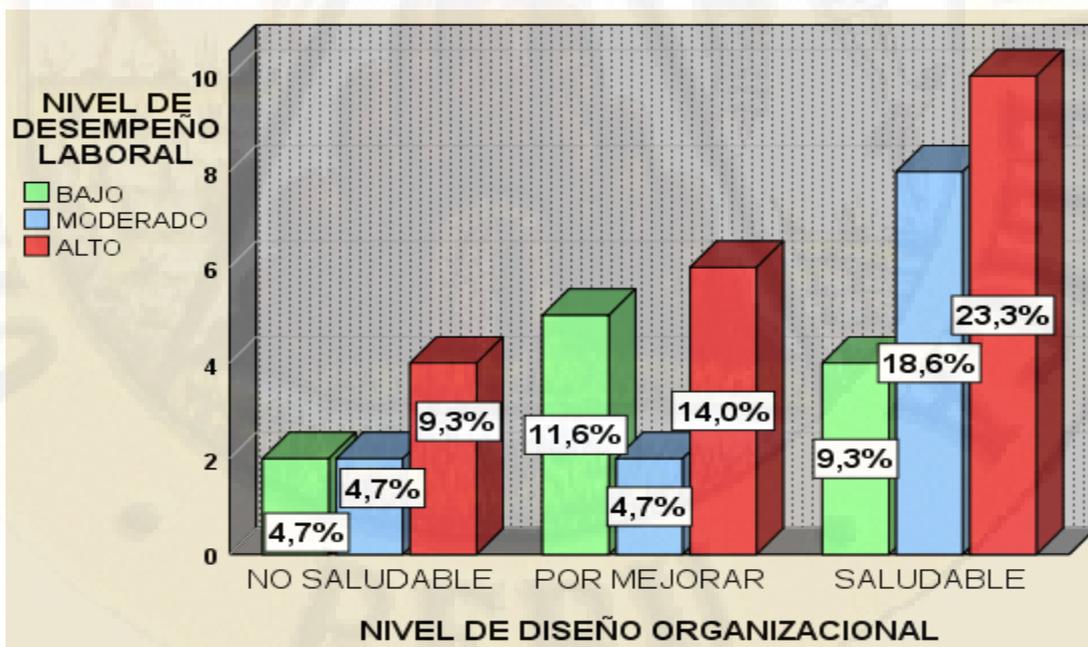
DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Diseño organizacional	No saludable	2 4,7%	2 4,7%	4 9,3%	8 18,6%
	Por mejorar	5 11,6%	2 4,7%	6 14,0%	13 30,2%
	Saludable	4 9,3%	8 18,6%	10 23,3%	22 51,2%
Total		11 25,6%	12 27,9%	20 46,5%	43 100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

GRAFICO N° 12

DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018



Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 12, Considerando que el diseño organizacional como una dimensión de la variable clima organizacional, se tiene una distribución más dispersa en tres categorías de las cuales el 51,2% del personal encuestado nos expresan que el diseño organizacional es saludable, seguido de un 30,2% que consideran por mejorar y el 18,6% que indica que es no saludable. De la misma manera la tabla N° 11 nos muestra que cuando el diseño organizacional es saludable el desempeño laboral es disperso con un 23,3 % alto, 18,6% moderado, 9,6%; bajo y cuando el diseño organizacional es por mejorar el desempeño laboral es 14,0% alto, 11,6% bajo, y 4,7% moderado; en cambio cuando se tiene que el diseño organizacional es no saludable el desempeño laboral es en un 9,3% alto, 4,7% moderado y bajo.

TABLA N° 13

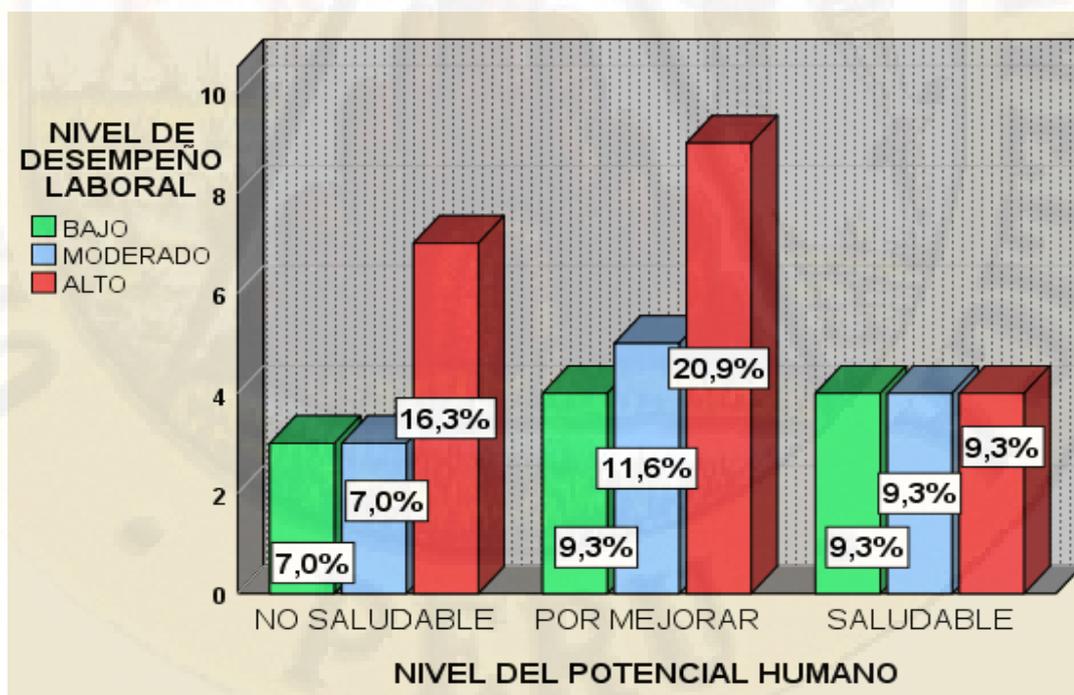
POTENCIAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Potencial humano	No saludable	3	3	7	13
		7,0%	7,0%	16,3%	30,2%
	Por mejorar	4	5	9	18
		9,3%	11,6%	20,9%	41,9%
	Saludable	4	4	4	12
		9,3%	9,3%	9,3%	27,9%
Total		11	12	20	43
		25,6%	27,9%	46,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

GRAFICO N° 13

POTENCIAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA- 2018



Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 13, Considerando que el potencial humano como una dimensión de la variable clima organizacional, se tiene una distribución más dispersa en tres categorías de las cuales el 41,9% del personal encuestado nos expresan que el potencial humano es por mejorar, seguido de un 30,2% que consideran no saludable y el 27,9% que indica que es saludable. De la misma forma la tabla N° 13 nos muestra que cuando el potencial humano es por mejora el desempeño laboral es disperso con un 20,9% alto, 11,6% moderado, 9,3% bajo; y cuando el potencial humano es no saludable el desempeño laboral es un 16,3% alto, 7,0% moderado y bajo; en cambio cuando se tiene que el potencial humano es saludable el desempeño laboral es en un 9,3% alto, moderado y bajo.

4.2 PROCESO DE PRUEBA DE HIPOTESIS

Con el fin de determinar la relación entre las dos variables de estudio se utilizó la prueba no paramétrica de tau b de Kendall, la cual son medida de recolección para variables en un nivel de medición ordinal, donde los individuos de la muestra pueden ordenarse por rangos.

4.2.1. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

TABLA N° 14
TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

	Nivel de clima organizacional	
	Tau b de kendall	P
Nivel de desempeño laboral	,013	,923

Fuente: Base de datos de la Investigación

Los resultados indica que no existe relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de desempeño laboral por ser no significativo ($p = 0,923 > 0,05$).

a. Planteamiento de la hipótesis:

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018. ($H_0: r_s = 0$)

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018. ($H_1: r_s \neq 0$)

b. Establecimiento del nivel de significación

= 0.05

c. Establecer la prueba estadística

Prueba de hipótesis Tau b de Kendall que se utilizó porque se trata de variables ordinales.

d. Valor de Tau b de Kendall cálculo

Valor de $p = 0,923$.

e. **Decisión:** La decisión es aceptar la H_0 debido a que $p \text{ valor} = 0,923 > 0,05$; y rechazar la H_1 .

f. **Conclusión.**

Se concluye que no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

TABLA N° 15

TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

	Nivel de cultura organizacional	
	Tau b de kendall	P
Nivel de desempeño laboral	,017	,904

Fuente: Base de datos de la Investigación

Los resultados indica que no existe relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de desempeño laboral por no ser significativo ($p = 0,904 > 0,05$)

a. Planteamiento de la hipótesis:

Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018. ($H_0: r_s = 0$)

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018. ($H_1: r_s \neq 0$)

b. Establecimiento del nivel de significación

= 0.05

c. Establecer la prueba estadística

Prueba de hipótesis Tau b de Kendall que se utilizó porque se trata de variables ordinales.

d. Valor de Tau b de Kendall cálculo

Valor de $p = 0,904$.

e. Decisión: La decisión es aceptar la H₀ debido a que p valor = $0,904 > 0,05$; y rechazar la H₁.

f. Conclusión. Se concluye que no existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018.

TABLA N° 16
TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE DISEÑO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

	Nivel de diseño organizacional	
	Tau b de kendall	P
Nivel de desempeño laboral	,035	,804

Fuente: Base de datos de la Investigación

Los resultados indica que no existe una relación entre el nivel de diseño organizacional y el nivel de desempeño laboral por no ser significativo ($p = 0,804 > 0,05$)

a. Planteamiento de la hipótesis:

Ho: No existe relación entre la diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018. ($H_0: r_s = 0$)

H₁: Existe relación entre la diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018. ($H_1: r_s \neq 0$)

b. Establecimiento del nivel de significación

= 0.05

c. Establecer la prueba estadística

Prueba de hipótesis Tau b de Kendall que se utilizó porque se trata de variables ordinales.

d. Valor de Tau b de Kendall cálculo

Valor de $p = 0,804$.

e. Decisión: La decisión es aceptar la H_0 debido a que p valor = $0,804 > 0,05$; y rechazar la H_1 .

f. Conclusión. Se concluye que no existe relación entre diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018.

TABLA N° 17
TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE POTENCIAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

	Nivel de potencial humano	
	Tau b de kendall	P
Nivel de desempeño laboral	-,130	,345

Fuente: Base de datos de la Investigación

Los resultados indica que no existe relación indirecta entre el nivel de potencial humano y el nivel de desempeño laboral por no ser significativo ($p = 0,345 > 0,05$)

a. Planteamiento de la hipótesis:

Ho: No existe relación entre potencial humano y desempeño laboral de trabajadores Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018. ($H_0: r_s = 0$)

H₁: Existe relación entre potencial humano y desempeño laboral de trabajadores Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018. ($H_1: r_s \neq 0$)

b. Establecimiento del nivel de significación

= 0.05

c. Establecer la prueba estadística

Prueba de hipótesis Tau b de Kendall que se utilizó porque se trata de variables ordinales.

d. Valor de Tau b de Kendall cálculo

Valor de $p = 0,345$.

e. Decisión: La decisión es aceptar la H₀ debido a que p valor = $0,345 > 0,05$; y rechazar la H₁.

f. Conclusión. Se concluye que no existe relación entre potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación se estableció algunas similitudes en las variables de estudio tal como se muestra con algunos antecedentes que fueron descritos en el actual trabajo, de acuerdo a la teoría de Likert quien sostiene que la percepción del clima organizacional repercute en tres grupos de variables. Las causales en donde se encuentra a la estructura de la organización y su administración, decisiones, competencias y actitudes. Seguida de las variables intermediarias, en las cuales se reflejan el estado interno de una organización y constituyen los procesos organizacionales; teniendo los siguientes factores: motivación, comunicación, actitud, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida.¹⁹

Teniendo en cuenta esta teoría los resultados obtenidos para la variable clima organizacional refleja un nivel **saludable** similar a los reportados por Quintero⁸ en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de vigilantes asociados costa oriental del lago (VADECOL)” en donde menciona que el 69% se encuentra con un **buen** clima organizacional, al igual que Quispe¹⁴ en el año 2015, resalto en su investigación que el clima organizacional fue **saludable**, asimismo está el trabajo de Chinga y Terrazas¹⁶ en el año 2017 quien concluye que el nivel del clima organizacional es **aceptable**, del mismo modo que Espinoza¹⁸ en el año 2018 también encontraron que el clima organizacional es **bueno** y a nivel regional Huamán⁴ en el año 2015 mostro de igual forma que el clima organizacional es **alto**. En tanto los resultados obtenidos estuvieron ligados e influenciado a diversos factores de percepción individual del clima, en las cuales se evidencia la posición jerárquica que se ocupa dentro de la organización, los factores personales, los parámetros ligados al contexto del sistema organizacional. Lo que conlleva a seguir mejorando cada vez más estos factores y mantener un entorno saludable en la organizacional.

Con respecto a la otra variable de desempeño laboral se encontró que el desempeño del trabajador es **alto**, similar al estudio hecho por Pérez¹⁰ quien

obtuvo que el desempeño es **alto**, al igual que Ortega¹⁷ que también obtuvo que el desempeño del personal de salud es **alto** en un 88,56%. Asimismo, Espinoza¹⁸ reportó que el desempeño laboral es eficiente en más del 50% de sus trabajadores. Viendo estos hallazgos señalamos que los trabajadores cumplen con lo que manda la institución.

Por consiguiente, en cuanto a la relación del clima organizacional y desempeño laboral realizado a través de la prueba no paramétrica tau b de Kendall no se encontró relación significativa porque el valor de significancia es ($p = 0,923 > 0,05$) lo que ocasiona que aceptemos la hipótesis nula H_0 y que entremos en discusión y/o diferencias con los estudios hechos a nivel internacional por Quintero, Africano & Faría,⁹ en su trabajo realizado el 2007, Perez¹⁰ en el año 2014, estudios a nivel nacional por Huaranga¹⁵ en el 2016, Chinga y Terrezas¹⁶ en el 2017, Ortega¹⁷ en el 2017, Espinoza³ en el año 2018, estudios a nivel regional por Huamán⁴ en el año 2015 y Ayuque¹⁹ en el año 2016 quienes encontraron una relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño; percibiendo que influye en el desempeño laboral, es decir que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima organizacional.

A la vez el estudio realizado por Báez¹¹ en el año 2015. Meléndez¹² en el año 2015 y Rivera³ en el año 2018 reportó el grado de relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral determinado por el Rho de Spearman = 0.000, indica una correlación prácticamente nula entre las variables, con un p valor de 1.000, donde $p > 0.05$. Llegando a la conclusión que la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral no es significativa en este estudio. Similar a lo encontrado en la presente investigación; y según menciona Baez¹¹ dependen en gran parte de las condiciones que perciben del ambiente de trabajo. en tal sentido se puede afirmar que el clima organizacional no depende solo de una parte, por ende, van a la par organización - trabajador.

En cuanto a sus dimensiones de clima organizacional, como son cultura organizacional, diseño organizacional y potencial Humano. El presente estudio

reportó que la percepción fue **por mejorar** para cada dimensión, similar a lo encontrado por Quispe¹⁴ en el año 2015,

Con respecto a relación de estas dimensiones y el desempeño laboral según la prueba no paramétrica tau b de Kendall no se encontró relación significativa porque el valor de significancia es ($p = > 0,05$), lo que difiere con el estudio realizado por Chinga y Terrazas¹⁶ en el año 2017 los cuales si mencionan que tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores. Pero se asemeja a lo encontrado por Rivera³ en la cual menciona que no existe relación. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula planteado en la investigación para cada uno de las dimensiones.

Estos resultados se pueden deber a que los estudios realizados fueron hechos en poblaciones distintas y que cada variable se comporta de manera independiente porque la percepción de una organización es diferente en cada panorama. Además, la variable desempeño laboral fueron evaluados por los jefes de servicio que constantemente están cambiando y no conocen como es el verdadero desarrollando del trabajador que está a cargo. Lo que origino que la relación no sea significativa en el presente trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

1. Acorde a los resultados de la investigación ha quedado demostrado que no existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018, por presentar el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de ,013 y un p valor de 0,923, llegando a la decisión de aceptar la hipótesis nula debido a que p valor es mayor a 0,05; y se rechaza la hipótesis alterna. En vista que cada variable se comporta de forma independientemente.
2. De acuerdo al estudio realizado en el Hospital Provincial de Acobamba ha permitido medir a cada una de sus variables y dimensiones del clima organizacional de esta institución, estableciéndose que la percepción frecuente que poseen los trabajadores del hospital es su mayoría es saludable, lo que indica que el clima organizacional promueve la mejora en la gestión hospitalaria,
3. En cuanto al desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica en el año 2018 se determinó que el desempeño laboral es alto.
4. Según los resultados obtenidos ha quedado demostrado que no existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018; por presentar un p valor de 0,904 y el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de 0,017.
5. Según los resultados obtenidos ha quedado demostrado que no existe relación entre diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018; con el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de 0,035 y un p valor de 0,804.
6. Según los resultados obtenidos ha quedado demostrado que no existe relación entre potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- Huancavelica en el año 2018, por presentar el

coeficiente de correlación de Tau b de Kendall de -0,130 y un p valor de 0.345.



RECOMENDACIONES

1. El director del Hospital Provincial de Acobamba a través del responsable de calidad, debe implementar proyectos de mejora continua para seguir manteniendo el clima organizacional saludable en sus respectivas variables como son en diseño organizacional, cultura organizacional y potencial humano con el objetivo de lograr ventajas competitivas como organización de salud.
2. El director del Hospital Provincial de Acobamba debe designar a los jefes de servicio por un periodo largo, para que ellos puedan conocer bien el desenvolvimiento del personal de salud a su cargo y así poder realizar una buena evaluación de desempeño.
3. El director en coordinación con el jefe de recurso humano debe de fomentar las evaluaciones permanentes para identificar como va su desempeño laboral de cada trabajador, además debe de establecer algunos reconocimientos y/o estímulos para el personal con el fin de mejorar su desenvolvimiento dentro de la institución.
4. Los jefes de servicio de cada área del Hospital Provincial de Acobamba deben de brindar un ambiente cálido de trabajo para así mejorar los indicadores de gestión sanitaria.
5. La responsable calidad debe de socializar el organigrama y el manual de organización de funciones a cada uno de los trabajadores para que ellos puedan tener conocimiento de cómo está constituido su institución.
6. Los jefes de servicio de cada área del Hospital Provincial de Acobamba deben gestionar incentivos y/o estímulos para los trabajadores de acuerdo al desempeño laboral que ellos realicen, con el fin de brindar una buena atención de salud con calidad.

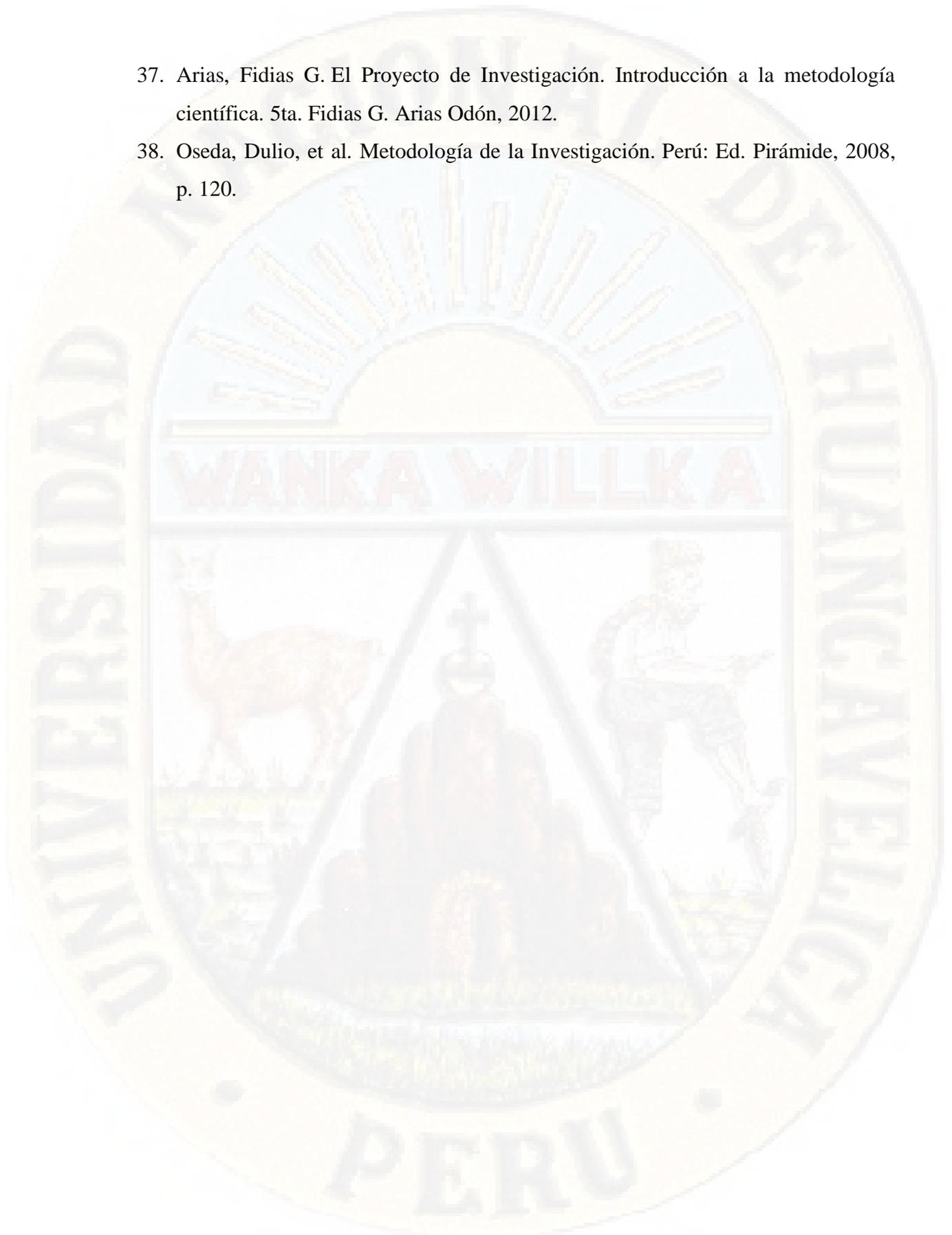
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

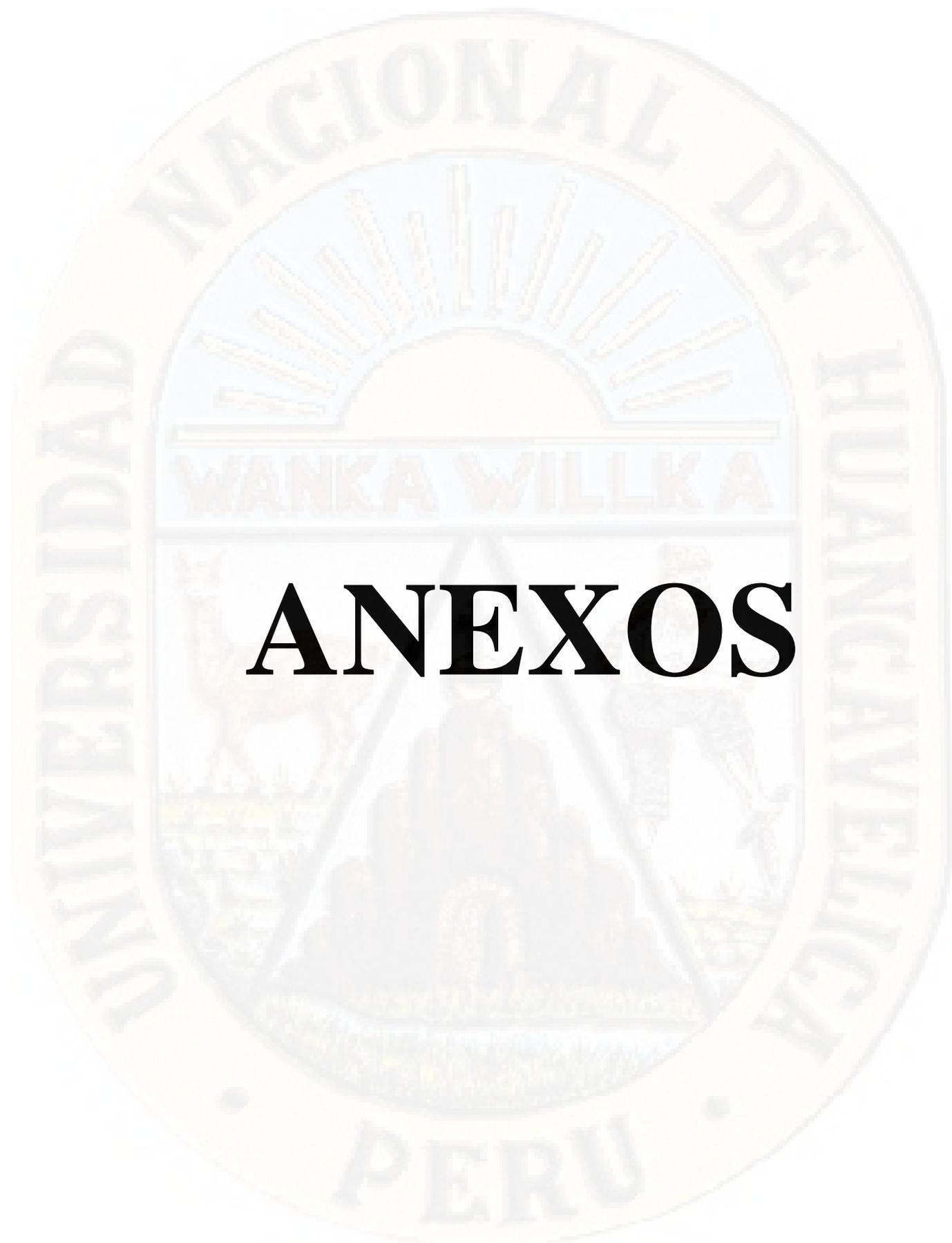
1. Vega, Margarita, Chiang; Rodrigo, Partido, Antonio. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Univ Pontifica Comillas, 2010.
2. Ministerio de Salud: Documento Técnico: Plan para el Estudio de Clima Organizacional 2008-2011. 2da Edición agosto 2009. Lima -Perú.
3. Rivera, Rosario. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016. [tesis maestría]. Perú; 2018.
4. Huaman, Angel et al. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica–2015. 2016.
5. Goncalves, Antonio, Dimensiones del Clima Organizacional. <http://www.Calidad.org/articles/dec97/2de97.1999.htm>. Consulta: 15/01/2018.
6. Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
7. Silva, M. El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención. Barcelona: EUB, S.L.2006-
8. Quintero, Niria; Africano, Nelly; Faría, Elsis. Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Revista Negotium, 2008, vol. 3, no 9, p. 33-51.
9. Aldana, O; et al. Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc, 2009, vol. 17, no 2, p. 91-96.
10. Pérez, Fausto. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha 2014.
11. Báez, Anabel de Las Mercedes. El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del despacho de Secretaría de la Universidad de Carabobo. 2015. Tesis de Maestría.
12. Meléndez, Raúl. Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013. 2015. Tesis magíster en gestión del talento humano, Universidad Tecnológica Equinoccial, Recuperada de <http://bit.ly/2bruZ7r>

13. Del Rio, J; et al Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. Rev méd panacea. 2013; 3 (1):11-14.
14. Quispez, Carlos. Clima organizacional del servicio de obstetricia de alto riesgo. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2015. [tesis maestría]. Perú; 2015.
15. Huaranga, Violeta. Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro materno infantil José Gálvez, Villa María del Triunfo 2016. [tesis maestría]. Peru;2017.
16. Chinga, Lidia y Terrazas, Sulma. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis” 2014. [tesis maestría]. Perú; 2014.
17. Ortega, Marcela. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo-Huánuco, 2017. [tesis maestría]. Perú; 2017.
18. Espinoza, Carmen. Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral-2016. [tesis maestría]. Perú; 2018.
19. Ayuque, Jessica; Huamani, Melissa. Clima organizacional y el desempeño laboral de los Trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huancavelica-2014. 2016
20. Brunet, L El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, 2011 pág. 19
21. Ministerio de Salud: Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional. 2da Edición agosto 2011. Lima- Perú
22. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. (9na.Edic.) México: Mc Graw Hill..2011.
23. Mainegra, J. y Sampetro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Rev. Med. Electrón. 34(5). Recuperado de <http://bit.ly/2eg1F1c>
24. Noboa, A. (sf). Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud. Recuperado de <http://bit.ly/2kYILkj>
25. Brunet, L. El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencia. Bogotá, Colombia: 2011. Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A. pp. 30-32.

26. Moreno, Diana, et al. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. 2012.
27. Hellriegel D, Slocum J. (2004). Comportamiento Organizacional (10ma.Edicion) México. Editorial Thomson
28. Robbins, S. y Judge, T. Comportamiento Organizacional (13a.Ed.). México: Pearson. (2009).
29. Tito, P. El Potencial Humano y los estímulos organizacionales (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n16-2005/a04.pdf>.2005.
30. Salas, R. La evaluación en la educación superior contemporánea. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana; 2005. Consulta: 03/01/2018
31. Durán, M; Rodríguez, R; Fernández, L. Prevalencia del síndrome del quemado y estudio de factores relacionados en las enfermeras del Chuvi Complejo Hospitalario Universitario de Vigo. Enfermería global mayo 2006 Disponible en URL: <http://www.um.es/eglobal/>
32. Gallardo, O. La necesidad de sistemas de medición del desempeño. Disponible En URL:<http://www.gerenciasalud.com/index.htm>
33. Ministerio de Salud: directiva administrativa “norma y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Setiembre 2008. Lima Perú.
34. Real Academia Española. En Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Disquisición. 2011. Recuperado en http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n
35. Zorrilla, A. introducción a la metodología de la investigación. México, Aguilar León y Cal. Editores. 11º Edición. 1993
36. Hernández Sampieri, Roberto., Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. Metodología de la Investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado Y Pilar Baptista Lucio. 6a. ed. - México D.F.: McGraw-Hill, 2014.

37. Arias, Fidas G. El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta. Fidas G. Arias Odón, 2012.
38. Oseña, Dulio, et al. Metodología de la Investigación. Perú: Ed. Pirámide, 2008, p. 120.





ANEXOS

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

I. INTRODUCCIÓN (PRESENTACIÓN)

El presente cuestionario, está estructurado de acuerdo a la resolución Ministerial N°468-2011-MINSA el cual fue aprobado por el ministerio de salud, con lo cual se pretende describir el clima organizacional de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba.

Estimado(a) colegas de trabajo: buen día estamos realizando un trabajo de investigación para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba. Por lo cual solicito su colaboración; y honestidad en las preguntas que le voy a hacer. La información que manifiestes será totalmente CONFIDENCIAL; muchas gracias.

II. DATOS REFERENCIALES (CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO)

Edad:.....

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino

Profesión:.....

Condición: (1) Nombrado (2) contratado

Grupo ocupacional:(1)Administrativo (2)Asistencial Tiempo de servicio :.....

III. INSTRUCCIONES

Señor(a) trabajador (a), responda las preguntas marcando con una “X”. de acuerdo al ítem que crea conveniente. Cada pregunta tiene solo una respuesta, asegúrese de marcar todas las preguntas.

IV. DATOS ESPECÍFICOS (cuerpo)

N°	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTE	SIEMPRE
Cultura organizacional					
1	Puedo contar con mis compañeros cuando lo necesito.	1	2	3	4
2	Las otras áreas de servicio me ayudan cuando lo necesito.	1	2	3	4
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4

4	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	1	2	3	4
5	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
6	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
8	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
Diseño organizacional					
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
10	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
11	Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
12	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o real mi trabajo.	1	2	3	4
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4
Potencial humano					
18	La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4

20	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
21	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
22	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
24	Existe incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
25	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada	1	2	3	4
26	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
27	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
28	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
Preguntas de sinceridad					
29	Me río de bromas	1	2	3	4
30	Las cosas me salen perfectas	1	2	3	4
31	Estoy sonriente	1	2	3	4
32	Cometo errores	1	2	3	4
33	Cuando he encontrado algo lo devuelvo a su dueño	1	2	3	4
34	He mentido	1	2	3	4

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

I. INTRODUCCION (PRESENTACIÓN)

El presente cuestionario, está estructurada de acuerdo Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA del 11 de Setiembre del 2008 y fue aplicado por Chinga en la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis” el cual presenta 10 dimensiones con 23 ítems tipo Likert

II. DATOS REFERENCIALES (CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO)

Periodo:..... Fecha de Evaluación:.....

Apellidos y Nombres:

Edad:..... Sexo: (1)Femenino (2)Masculino

Profesión:..... Condición: (1) Nombrado (2) contratado

Grupo ocupacional:(1)Administrativo (2)Asistencial Tiempo de servicio:...

Área y/o Servicio:

Evaluador:.....

III. INSTRUCCIONES

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las capacidades que se presentan a continuación. - Marque con una “X” el número que refleja su opinión.

1. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
2. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
3. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Malo a Excelente.
 - 1 ---Inferior. - Rendimiento laboral malo.
 - 2 ---Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.
 - 3 ---Promedio. - Rendimiento laboral bueno.
 - 4 ---Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.
 - 5 ---Superior. - Rendimiento laboral excelente.
4. Los formatos de evaluación deben estar firmadas por el evaluador.

IV. DATOS ESPECÍFICOS (cuerpo)

Nº	VALORACIÓN	I	II	III	IV	V
	DIMENSIONES/ITEMS	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	Planificación					
1.	Elabora el Plan anual de su servicio	1	2	3	4	5
2.	Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo	1	2	3	4	5
3.	Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados	1	2	3	4	5
	Responsabilidad					
4.	Tiene compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5
5.	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
	Iniciativa					
6.	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisiones	1	2	3	4	5
7.	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo	1	2	3	4	5
8.	Asigna tareas con instrucciones clara y precisas evaluando continuamente avances y logros	1	2	3	4	5
	Oportunidad					
9.	Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados	1	2	3	4	5
	Calidad de trabajo					
10.	Las presentaciones de los trabajos encomendados son consistentes, ordenados y precisos.	1	2	3	4	5
11.	Generalmente sus trabajos tienen más aciertos que errores.	1	2	3	4	5
	Confiabilidad y discreción					
12.	Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones	1	2	3	4	5
13.	Guarda reserva de la información confidencial de la Institución	1	2	3	4	5
14.	Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros,	1	2	3	4	5
	Relaciones Interpersonales					
15.	Mantiene buenas relaciones interpersonal con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
16.	Fomenta el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
17.	Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución	1	2	3	4	5

Cumplimiento de las normas						
18.	Cumple con las normas institucionales	1	2	3	4	5
19.	Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo	1	2	3	4	5
20.	Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
Colaboración						
21.	Muestra buena disposición de apoyo con tarea y actividades fuera de su competencia	1	2	3	4	5
Buen uso y manejo de equipos						
22.	Es cuidadoso con las maquina s y herramientas que utiliza en el servicio e Institución	1	2	3	4	5
23.	Se esmera en el mantenimiento de dichas maquinas o equipos a su cargo.	1	2	3	4	5

ANEXO 04

VALIDACION Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios que fue aplicado por Chinga en la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis” en el 2014, y ellos mencionan que los Instrumentos utilizados en la presente investigación son los cuestionarios que utiliza el Ministerio de salud uno sobre el clima organizacional que se encuentra en el Documento Técnico “Metodología para el Estudio del Clima organizacional “– V.02. Resolución Ministerial Lima 14 de junio del 2011. Que tiene por objeto realizar la medición del estudio del clima organizacional en el personal de salud, cuyas opiniones servirán y permitirán mejorar la gestión de la organización de la Institución y dos sobre el desempeño laboral se usa el cuestionario de evaluación del desempeño y conducta laboral que se aplica al trabajador de salud a través de las jefaturas de servicio.

- **Confiabilidad del instrumento:**

En cuanto al cuestionario del desempeño laboral presenta 10 dimensiones con 23 ítems tipo Likert y el instrumento cuestionario del clima organizacional con 3 dimensiones y 34 ítems de tipo polifónico, de acuerdo al número de índice se ha seleccionado la técnica de confiabilidad del alfa de Cronbach, el cual ha sido sometido a una muestra piloto de 20 unidades de análisis.

Al respecto, Mallery, G. (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones de los niveles siguientes para evaluar los coeficientes:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable.

GRADO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable	Número de elementos	Alfa de Crombach
Clima organizacional	34	0,884
Desempeño laboral	23	0,865

De acuerdo a los resultados de la confiabilidad, se tiene que el instrumento presenta suficiencia en confiabilidad, ya que está por encima a 0,700 determinada por la técnica de asumida.

ANEXO N° 05

CATEGORIZACIÓN DE VARIABLES

A. Variable clima organizacional: según el baremo utilizado los valores son:

- Puntaje mínimo: 28
- Puntaje máximo: 112
- Categorías:
 - Saludable: 79 a 112
 - Por mejorar: 68 a 78
 - No saludable: 28 a 67

B. Variable desempeño laboral: según el baremo utilizado los valores son:

- Puntaje mínimo: 23
- Puntaje máximo: 115
- Categorías:
 - Alto: 102 a 115
 - Moderado: 83 a 101
 - Bajo: 23 a 82

ANEXO 06

EVIDENCIAS DE LA EJECUCION DE LA INVESTIGACION



SOLICITO: AUTORIZACION Y APOYO PARA LA EJECUCION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION CIENTIFICO.

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA

SR. D

Yo **IBET RAMOS HUAMAN**, identificada con D.N.I. N° 45778710, egresada de la MAESTRIA DE ADMINISTACION Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD de la universidad nacional de Huancavelica, con domicilio en el Jr. Unión Universitaria S/N, Acobamba, me presento ante Ud. muy respetuosamente para manifestarle lo siguiente:

Que teniendo la necesidad de aplicar mi instrumento de investigación del proyecto de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA-HUANCAVELICA-2018”, acudo a su venerable despacho para **solicitarle la autorización y apoyo para la ejecución de la investigación**, ya que para poder aplicar el instrumento de desempeño laboral se **necesita el apoyo de los jefes de servicio** ya que ellos son los que conocen el desempeño de su personal. Los datos obtenidos serán socializados en vuestra institución.

POR TANTO:

Sírvase acceder de mi petición por ser justo y de ley

Huancavelica, 24 de Setiembre del 2018

RAMOS HUAMAN IBET

45778710



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"



HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA
CONSTANCIA:

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA, PROVINCIA DE ACOBAMBA- REGIÓN HUANCAMELICA.

HACE CONSTAR.-

Que la obstetra **RAMOS HUAMAN IBET**, identificada con DNI N° 45778710 egresada de la **MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**, de la Universidad de Huancavelica, ha realizado la recolección de datos, en coordinación con el Jefe de Capacitación, Recursos Humanos y Jefes de los distintos servicios de Hospital de Acobamba, aplicando los cuestionarios de su investigación titulado; **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA - HUANCAMELICA- 2018"**, tomando durante el mes de octubre del presente año.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines y usos que crea conveniente.

Acobamba, 07 de noviembre del 2018



GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA
HOSPITAL PROVINCIAL DE ACOBAMBA

Daniel Omar Arce Zapata
MEDICO CIRUJANO
C.M.P. 056237
DIRECTOR

IMÁGENES



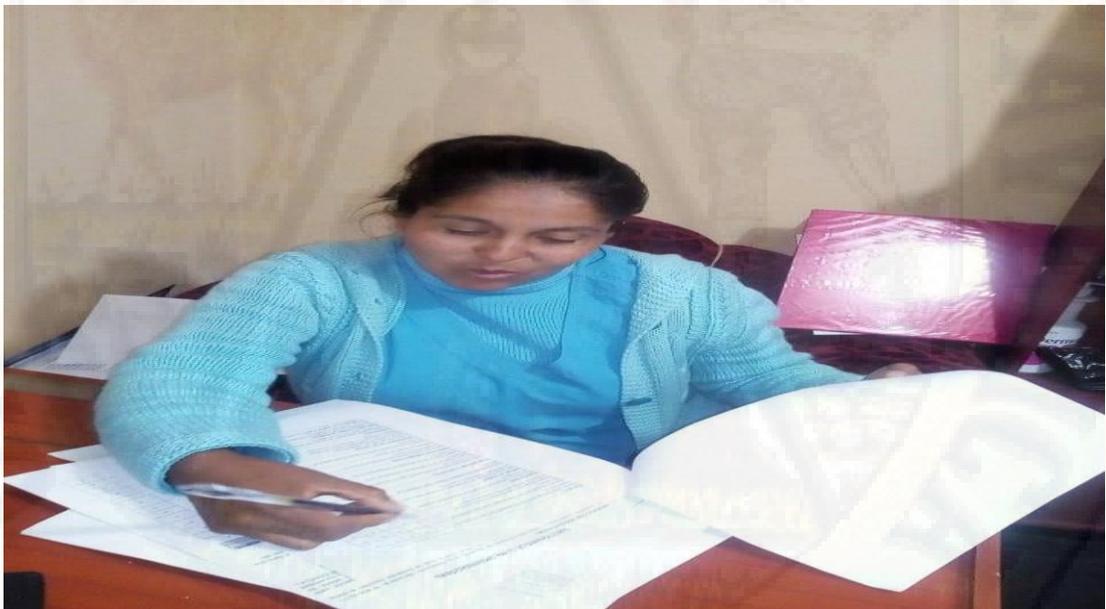
Investigadora explicando al personal de salud como es el llenado del cuestionario.



Investigadora explicando a la jefa de consultorio externos como sera la evaluacion de desempeño laboral.



Jefa de consultorio externo realizando la evaluación de desempeño laboral de trabajadores del área de consultorio del hospital de Acobamba



Jefa de centro quirúrgico realizando la evaluación de desempeño laboral de trabajadores a su cargo.



Personal de salud (pediatra) realizando el cuestionario de clima organizacional.



Personal de salud (técnica en enfermería) realizando el cuestionario de clima organizacional.

ANEXO 07
BASE DE DATOS INGRESADOS AL SPSS

	EDAD	SEXO	PROFESION	CONDICION	GRUPOC P	TIEMSER	AREASE RV	NIVELDE SE	NIVELCLIMA	NIVELCUL	NIVELDIS	NIVELPOT	NIVELSINC
1	32	1	2	2	2	1	5	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00
2	37	1	2	1	2	3	3	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
3	30	1	2	1	2	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
4	31	1	2	1	2	2	3	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
5	30	1	2	1	2	1	5	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
6	34	1	2	1	2	1	7	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
7	35	1	2	1	2	2	5	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
8	40	1	2	1	1	15	5	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00
9	50	1	2	1	2	5	3	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
10	32	1	2	2	2	4	1	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
11	46	1	2	1	2	3	5	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00
12	40	1	3	1	2	6	2	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
13	40	2	3	1	2	1	3	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
14	32	1	3	2	2	1	1	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00
15	38	2	3	1	2	2	3	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00
16	33	2	3	1	2	2	2	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
17	43	2	3	2	2	3	2	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
18	34	1	3	1	2	4	4	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
19	46	2	3	1	2	7	2	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
20	27	1	3	2	2	1	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
21	70	2	1	2	2	1	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
22	59	2	1	2	2	1	1	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda															
1:															Visible: 13 de 13 variables
	EDAD	SEXO	PROFESION	CONDICION	GRUPOC P	TIEMSER	AREASE RV	NIVELDE SE	NIVELCLIMA	NIVELCUL	NIVELDIS	NIVELPOT	NIVELSINC		
22	59	2	1	2	2	1	1	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00		
23	36	2	1	2	2	2	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
24	58	1	1	2	2	1	4	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00		
25	29	1	1	2	2	1	1	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00		
26	34	1	2	1	2	4	5	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
27	29	1	2	1	2	1	5	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
28	39	1	6	2	2	1	1	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00		
29	36	2	3	2	2	1	1	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00		
30	34	1	5	2	2	1	1	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00		
31	37	2	5	1	2	5	1	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00		
32	51	2	5	1	2	7	1	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00		
33	45	1	3	1	2	10	4	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00		
34	50	2	1	2	2	1	1	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00		
35	56	2	1	2	2	2	1	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00		
36	26	1	3	2	2	3	1	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00		
37	36	1	3	1	2	3	2	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00		
38	39	2	3	1	2	3	4	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00		
39	38	1	3	1	2	4	4	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
40	30	1	3	2	2	1	1	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00		
41	38	2	6	2	2	2	1	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00		
42	47	1	1	2	2	2	1	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00		
43	61	2	1	2	2	1	1	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00		

Vista de datos Vista de variables

Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, huancavelica-2018.

Organizational climate and labor performance of workers of the Provincial Hospital of Acobamba, huancavelica-2018.

Ibet Ramos Huaman ¹

¹Estudiante de posgrado de la Facultad de Enfermería – Universidad Nacional de Huancavelica

RESUMEN:

Objetivo. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba - Huancavelica en el año 2018. **Material y métodos.** El estudio corresponde al tipo básico. El diseño es no experimental transversal correlacional simple; con una población de 110 trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba y una muestra de 43 trabajadores, el muestreo fue aleatorio simple en quienes se empleó un cuestionario semi estructurado y se recabo la información mediante la técnica de la encuesta. Para la contrastación de hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendal. **Resultados.** Los resultados indican que no existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral porque el valor de significancia es ($p = 0,923 > 0,05$), lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; de la misma manera sucede con la dimensión de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en relación con el

desempeño laboral en donde no se halló relación significativa. **Conclusión.** El clima organizacional y el desempeño laboral se comporta de forma independientemente.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, cultura organizacional. diseño organizacional.

ABSTRACT:

Objective. Determine the relationship between the organizational climate and work performance of workers of the Provincial Hospital of Acobamba - Huancavelica in the year 2018. **Material and methods.** The study corresponds to the basic type. The design is simple non-experimental cross correlational; With a population of 110 workers from the Provincial Hospital of Acobamba and a sample of 43 workers, the sampling was simple randomized in those who used a semi-structured questionnaire and the information was collected using the survey technique. For the hypothesis test, the correlation coefficient of Kendal's Tau b was used. **Results** The results indicate that there is no significant

relationship between the organizational climate and work performance because the value of significance is ($p = 0.923 > 0.05$), which leads to accepting the null hypothesis and rejecting the alternative hypothesis; in the same way it happens with the dimension of organizational culture, organizational design and human potential in relation to work performance where no significant relationship was found. **Conclusion.** The organizational climate and work performance behaves independently.

Keywords: Organizational climate, work performance, organizational culture, organizational design.

INTRODUCCIÓN:

En la actualidad el clima organizacional ha cobrado importancia en casi todas las organizaciones, es así que el ministerio de salud lo ha establecido como un indicador de gestión sanitaria que favorece al éxito de la organización interna en los servicios de salud, quien enfoca su tarea en un continuo mejoramiento del ambiente del trabajo, mediante la intervención de los trabajadores y estos puedan alcanzar un solo objetivo en brindar atenciones con calidad.

Es por eso que el Hospital Provincial de Acobamba busca mejoramiento continuo en el ambiente laboral, para así conseguir buena productividad de atenciones y cobertura las metas programadas, sin perder de vista a sus recursos humanos; a pesar que se evidencia serias deficiencias con respecto a las encargaturas de dirección por parte de los gestores de turno; es así que nace el estudio “clima organizacional y desempeño laboral de

trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, cuya finalidad fue determinar la relación entre ambas variables.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional, expresa la influencia del ambiente de una organización respecto al trabajo que desempeña el trabajador y que influyen en su conducta, ya sea positivo o negativo a fin de mejorar la atención en salud al usuario. Es así que el clima organizacional se divide en tres variables: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano los cuales estarán conformadas por once dimensiones.

Mientras la variable desempeño laboral este definido como la eficacia, comportamiento del personal que trabaja dentro de la organización y esta puede ser observada mediante la productividad, características personales y pericia del trabajador dentro de la organización. Para un buen desempeño laboral es trascendental que entiendan cuáles son sus funciones específicas, los procedimientos que se deben seguir, las reglas que se deben respetar y los objetivos a alcanzar.

Para ello la investigación para su mayor entendimiento se estructuro de la siguiente manera:

El Capítulo I, nos muestra el problema de investigación en donde se describe el planteamiento, formulación, objetivos y la justificación. del problema.

El Capítulo II, presenta el marco teórico conceptual del estudio: aquí se enmarca los respectivos antecedentes a nivel internacional, nacional y local. También se plasma la información de los conceptos básicos de cada variable, es decir sobre el clima organizacional y desempeño

laboral, sustentado en teorías y bibliografía actualizada.

El Capítulo III. Se desarrolla el Marco Metodológico: que comprende el tipo, nivel, método, diseño de investigación, la población referido al ámbito de estudio, las técnicas para la recolección fue la encuesta y el instrumento empleado fueron cuestionarios que han sido aplicados por Chinga en la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis”. y para demostrar la hipótesis se utilizó la medida no paramétrica de asociación para variables ordinales mediante la prueba de Tau-b de Kendall.

El Capítulo IV. Se muestra la presentación de los resultados en donde se detalla, los resultados del trabajo de campo; sustentados en cuadros y gráficos debidamente interpretados y discusión de resultados.

Y por último encontramos las conclusiones que posteriormente servirán para futuras investigaciones, seguido de las recomendaciones que ayudarán a formular proyectos de mejora en el tema estudiado. Asimismo, se detalla las referencias bibliográficas. Y anexos.

MATERIAL Y MÉTODOS:

- **Tipo de la investigación.** En el presente trabajo de investigación por su naturaleza son de tipo básico, cuantitativa, ex post facto, no experimental y transversal.³⁵
- **Nivel de investigación.** Según Hernández, Fernández y Baptista, la

presente investigación es de nivel correlacional,³⁶

- **Diseño de la investigación.** Por ser un estudio descriptivo correlacional simple
- **Población, muestra y muestreo.** El presente estudio estuvo constituido por una población de 110 trabajadores que laboran en el Hospital Provincial de Acobamba durante el año 2018 los cuales fueron seleccionados a través de los criterios de inclusión y exclusión. La muestra estuvo constituida por una población de 43 trabajadores se usó el muestreo no probabilístico, con la técnica intencional.
- **Técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos.** Para la valoración de las variables de clima organizacional y desempeño laboral se utilizó la técnica de la encuesta los instrumentos fueron cuestionarios las cuales fueron ordenadas y procesadas en el programa SPSS v. 23 para Windows, obteniendo las frecuencias, gráficos, tablas simples y de doble entrada. luego se recodificó las variables de estudio, y a partir del cual se analizó través de las técnicas de la estadística descriptiva, finalmente se utilizó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendal y la misma para contrastar las hipótesis de investigación en vista que las variables de clima organizacional y desempeño que son de escala ordinal.

RESULTADOS:

Tabla N° 1: Edad de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018

N	Válido	43
	Perdidos	0
Media		39,72
Error estándar de la media		1,531
Mediana		37,00
Moda		34
Desviación estándar		10,039
Varianza		100,777
Rango		44
Mínimo		26
Máximo		70
Suma		1708
Percentiles	25	32,00
	50	37,00
	75	46,00

Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 01, se observa que la edad promedio de los trabajadores es de 39,72 años, la edad más frecuente (Moda) es de 34 años, mientras que la dispersión de las

edades es de 10.039 años en relación a la edad promedio. El 25% de los trabajadores sus edades son de 32 años.

Tabla N° 2: Genero de trabajadores del hospital provincial de acobamba-2018

Sexo	N°	%	% Acumulado
Femenino	27	62,8	62,8
Masculino	16	37,2	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 02, se observa el género de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba 2018, donde del total de 100%

(43); el 62,8% (27) de los trabajadores es del género femenino y el 37,2% (16) de género masculino.

Tabla N° 3: Profesión de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.

Profesión	N°	%	% Acumulado
Médicos	9	20,9	20,9
Obstetras	13	30,2	51,2
Enfermeros	16	37,2	88,4
Odontólogos	3	7,0	95,3
Psicólogos	2	4,7	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

En la tabla N° 03, observa la profesión de trabajadores de Hospital Provincial de Acobamba -2018, donde del total de 100% (43); el 37,2% (16) son enfermeros, el 30,2% (13) son obstetras, el 20,9% (9) son médicos, el 7,0% (3) son odontólogos y el 4,7% (2) son psicólogos.

Tabla N° 4: Condición laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.

Condición laboral	N°	%	% Acumulado
Nombrado	23	53,5	53,5
Contratado	20	46,5	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

En la tabla N° 04, se observa la condición laboral de trabajadores de Hospital Provincial de Acobamba- 2018, donde del total de 100% (43); el 53,5% (23) de los trabajadores son nombrados y el 46,5% (20) es contratado.

Tabla N° 5: Grupo ocupacional de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.

Grupo ocupacional	N°	%	% acumulado
Administrativo	1	2,3	2,3
Asistencial	42	97,7	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

En la tabla N° 05, se observa que el grupo ocupacional de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- 2018, donde del

total de 100% (43); el 97,7% (42) de los trabajadores son asistenciales y el 2,3% (1) son administrativos.

Tabla N° 06: Tiempo de servicio de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.

N	Válido	43
	Perdidos	0
Media		6,48
Error estándar de la media		,937
Mediana		2,96 ^a
Moda		1
Desviación estándar		8,693
Varianza		75,570
Rango		35
Mínimo		1
Máximo		36
Suma		557
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	4,00

Fuente: Cuestionario para el estudio del clima organizacional.

En la tabla N° 06, se observa que el tiempo promedio de servicio de los trabajadores 2,91 años, y el tiempo de servicio más frecuente (moda) es de 1 año,

mientras que la dispersión del tiempo de servicio es de 2,767 años en relación a la edad promedio.

Tabla N° 07: Área y/o servicio de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.

Áreas y/o servicio	N°	%	% acumulado
Consultorio externo	19	44,2	44,2
Emergencia	5	11,6	55,8
Hospitalización	6	14,0	69,8
Centro quirúrgico	5	11,6	81,4
Emergencia obstétrica	7	16,3	97,7
SIS	1	2,3	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 07, se observa que las áreas y/o servicios de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- 2018, donde del total de 100% (43); el 44,2% (19) son de consultorios externos, el 16,3% (7) son de

emergencia obstétrica, el 14,0% (6) son de hospitalización, el 11,6% (5) son de centro quirúrgico, el 11,6% (5) son de emergencia, y el 2,3% (1) son del área de SIS.

Tabla N° 08: Clima organizacional del Hospital Provincial de Acobamba-2018.

Clima organizacional	N°	%	% acumulado
No saludable	15	34,9	34,9
Por mejorar	12	27,9	62,8
Saludable	16	37,2	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

En la tabla N° 08, al analizar los resultados podemos describir que del total de 100% (43); el 37,2% (16) indica que es

saludable, el 34,9% (15) manifiesta que es no saludable, y el 27,9% (12) está por mejorar..

Tabla N° 09: Desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba-2018.

Desempeño laboral	N°	%	% acumulado
Bajo	11	25,6	25,6
Moderado	12	27,9	53,5
Alto	20	46,5	100,0
Total	43	100,0	

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 09, al analizar los resultados podemos describir que del total de 100% (43); el 46,5% (20) su desempeño

laboral es alto, el 27,9% (12) su desempeño laboral es moderado y el 25,6% (11) su desempeño laboral es bajo.

Tabla N° 10: Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- 2018

		Nivel de desempeño laboral			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Nivel de clima organizacional	No saludable	5 11,6%	3 7,0%	7 16,3%	15 34,9%
	Por mejorar	2 4,7%	4 9,3%	6 14,0%	12 27,9%
	Saludable	4 9,3%	5 11,6%	7 16,3%	16 37,2%
Total		11 25,6%	12 27,9%	20 46,5%	43 100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 10, al analizar los resultados podemos decir que cuando el clima organizacional es no saludable, el desempeño laboral es alto en un 16,3%; cuando el clima organizacional es por mejorar, el desempeño laboral también es

alto en un 14,0%; y cuando el clima organizacional es saludable, el desempeño laboral del mismo modo es alto en un 16,3%.

Tabla N° 11: Cultura organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- 2018

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Cultura organizacional	No saludable	3 7,0%	4 9,3%	6 14,0%	13 30,2%
	Por mejorar	4 9,3%	4 9,3%	6 14,0%	14 32,6%
	Saludable	4 9,3%	4 9,3%	8 18,6%	16 37,2%
Total		11 25,6%	12 27,9%	20 46,5%	43 100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 11, Considerando que la cultura organizacional como una dimensión de la variable clima organizacional, se tiene una distribución más dispersa en tres categorías de las cuales el 37,2% del personal encuestado nos expresan que la cultura organizacional es saludable, seguido de un 32,6% que

consideran que es por mejorar y el 30,2% que indica que es no saludable. Del mismo modo la tabla N° 11 nos muestra que cuando la cultura organizacional es saludable el desempeño laboral es disperso con un 18,6 % alto, 9.3% es moderado y 9.3% bajo; y cuando la cultura organizacional es por mejorar el

desempeño laboral es 14,0% alto y 9,3% moderado y bajo; En cambio cuando se tiene que la cultura organizacional es no

saludable el desempeño laboral es 14,0% alto, 9,3% moderado y 7,0% bajo.

Tabla N° 12: Diseño organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- 2018

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Diseño organizacional	No saludable	2 4,7%	2 4,7%	4 9,3%	8 18,6%
	Por mejorar	5 11,6%	2 4,7%	6 14,0%	13 30,2%
	Saludable	4 9,3%	8 18,6%	10 23,3%	22 51,2%
Total		11 25,6%	12 27,9%	20 46,5%	43 100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 12, Considerando que el diseño organizacional como una dimensión de la variable clima organizacional, se tiene una distribución más dispersa en tres categorías de las cuales el 51,2% del personal encuestado nos expresan que el diseño organizacional es saludable, seguido de un 30,2% que consideran por mejorar y el 18,6% que indica que es no saludable. De la misma manera la tabla N°

11 nos muestra que cuando el diseño organizacional es saludable el desempeño laboral es disperso con un 23,3 % alto, 18,6% moderado, 9,6%; bajo y cuando el diseño organizacional es por mejorar el desempeño laboral es 14,0% alto, 11,6% bajo, y 4,7% moderado; en cambio cuando se tiene que el diseño organizacional es no saludable el desempeño laboral es en un 9,3% alto, 4,7% moderado y bajo.

Tabla N° 13: Potencial humano y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba- 2018

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Potencial humano	No saludable	3 7,0%	3 7,0%	7 16,3%	13 30,2%
	Por mejorar	4 9,3%	5 11,6%	9 20,9%	18 41,9%
	Saludable	4 9,3%	4 9,3%	4 9,3%	12 27,9%
Total		11 25,6%	12 27,9%	20 46,5%	43 100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.

En la tabla N° 13, Considerando que el potencial humano como una dimensión de la variable clima organizacional, se tiene una distribución más dispersa en tres categorías de las cuales el 41,9% del personal encuestado nos expresan que el potencial humano es por mejorar, seguido de un 30,2% que consideran no saludable y el 27,9% que indica que es saludable. De la misma forma la tabla N° 13 nos muestra

DISCUSIÓN:

En la presente En la presente investigación se estableció algunas similitudes en las variables de estudio tal como se muestra con algunos antecedentes que fueron descritos en el actual trabajo, de acuerdo a la teoría de Likert quien sostiene que la percepción del clima organizacional repercute en tres grupos de variables. Las causales en donde se encuentra a la estructura de la organización y su administración, decisiones, competencias y actitudes. Seguida de las variables intermediarias, en las cuales se reflejan el estado interno de una organización y constituyen los procesos organizacionales; teniendo los siguientes factores: motivación, comunicación, actitud, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida.¹⁹

Teniendo en cuenta esta teoría los resultados obtenidos para la variable clima organizacional refleja un nivel **saludable** similar a los reportados por Quintero⁸ en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa de vigilantes asociados costa oriental del lago (VADECOL)” en donde menciona que el 69% se encuentra con un

que cuando el potencial humano es por mejora el desempeño laboral es disperso con un 20,9% alto, 11,6% moderado, 9,3% bajo; y cuando el potencial humano es no saludable el desempeño laboral es un 16,3% alto, 7,0% moderado y bajo; en cambio cuando se tiene que el potencial humano es saludable el desempeño laboral es en un 9,3% alto, moderado y bajo.

buen clima organizacional, al igual que Quispe¹⁴ en el año 2015, resalto en su investigación que el clima organizacional fue **saludable**, asimismo está el trabajo de Chinga y Terrazas¹⁶ en el año 2017 quien concluye que el nivel del clima organizacional es **aceptable**, del mismo modo que Espinoza¹⁸ en el año 2018 también encontraron que el clima organizacional es **bueno** y a nivel regional Huamán⁴ en el año 2015 mostro de igual forma que el clima organizacional es **alto**. En tanto los resultados obtenidos estuvieron ligados e influenciado a diversos factores de percepción individual del clima, en las cuales se evidencia la posición jerárquica que se ocupa dentro de la organización, los factores personales, los parámetros ligados al contexto del sistema organizacional. Lo que conlleva a seguir mejorando cada vez más estos factores y mantener un entorno saludable en la organizacional.

Con respecto a la otra variable de desempeño laboral se encontró que el desempeño del trabajador es **alto**, similar al estudio hecho por Pérez¹⁰ quien obtuvo que el desempeño es **alto**, al igual que Ortega¹⁷ que también obtuvo que el desempeño del personal de salud es **alto** en un 88,56%. Asimismo, Espinoza¹⁸ reporto que el desempeño laboral es eficiente en

más del 50% de sus trabajadores. Viendo estos hallazgos señalamos que los trabajadores cumplen con lo que manda la institución.

Por consiguiente, en cuanto a la relación del clima organizacional y desempeño laboral realizado a través de la prueba no paramétrica tau b de Kendall no se encontró relación significativa porque el valor de significancia es ($p = 0,923 > 0,05$) lo que ocasiona que aceptemos la hipótesis nula H_0 y que entremos en discusión y/o diferencias con los estudios hechos a nivel internacional por Quintero, Africano & Faría,⁹ en su trabajo realizado el 2007, Perez¹⁰ en el año 2014, estudios a nivel nacional por Huaranga¹⁵ en el 2016, Chinga y Terrezas¹⁶ en el 2017, Ortega¹⁷ en el 2017, Espinoza³ en el año 2018, estudios a nivel regional por Huamán⁴ en el año 2015 y Ayuque¹⁹ en el año 2016 quienes encontraron una relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño; percibiendo que influye en el desempeño laboral, es decir que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima organizacional.

A la vez el estudio realizado por Báez¹¹ en el año 2015. Meléndez¹² en el año 2015 y Rivera³ en el año 2018 reporto el grado de relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral determinado por el Rho de Spearman = 0.000, indica una correlación prácticamente nula entre las variables, con un p valor de 1.000, donde $p > 0.05$. Llegando a la conclusión que la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral no es significativa en este estudio. Similar a lo encontrado en la presente investigación; y según menciona Baez¹¹ dependen en gran parte de las condiciones que perciben del ambiente de trabajo. en

tal sentido se puede afirmar que el clima organizacional no depende solo de una parte, por ende, van a la par organización - trabajador.

En cuanto a sus dimensiones de clima organizacional, como son cultura organizacional, diseño organizacional y potencial Humano. El presente estudio reportó que la percepción fue **por mejorar** para cada dimensión, similar a lo encontrado por Quispe¹⁴ en el año 2015, Con respecto a relación de estas dimensiones y el desempeño laboral según la prueba no paramétrica tau b de Kendall no se encontró relación significativa porque el valor de significancia es ($p = > 0,05$), lo que difiere con el estudio realizado por Chinga y Terrazas¹⁶ en el año 2017 los cuales si mencionan que tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores. Pero se asemeja a lo encontrado por Rivera³ en la cual menciona que no existe relación. Por consiguiente, se aceptar la hipótesis nula planteado en la investigación para cada uno de las dimensiones.

Estos resultados se pueden deber a que los estudios realizados fueron hechos en poblaciones distintas y que cada variable se comporta de manera independiente porque la percepción de una organización es diferente en cada panorama. Además, la variable desempeño laboral fueron evaluados por los jefes de servicio que constantemente están cambiando y no conocen como es el verdadero desenvolviendo del trabajador que está a cargo. Lo que origino que la relación no sea significativa en el presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Vega, Margarita, Chiang; Rodrigo, Partido, Antonio. Relaciones entre el

- clima organizacional y la satisfacción laboral. Univ Pontifica Comillas, 2010.
2. Ministerio de Salud: Documento Técnico: Plan para el Estudio de Clima Organizacional 2008-2011. 2da Edición agosto 2009. Lima -Perú.
 3. Rivera, Rosario. Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016. [tesis maestría]. Perú; 2018.
 4. Huaman, Angel et al. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica– 2015. 2016.
 5. Goncalves, Antonio, Dimensiones del Clima Organizacional. <http://www.Calidad.org/articles/dec97/2de97.1999.htm>. Consulta: 15/01/2018.
 6. Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
 7. Silva, M. El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención. Barcelona: EUB, S.L.2006-
 8. Quintero, Niria; Africano, Nelly; Faría, Elsis. Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Revista Negotium, 2008, vol. 3, no 9, p. 33-51.
 9. Aldana, O; et al. Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc, 2009, vol. 17, no 2, p. 91-96.
 10. Pérez, Fausto. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha 2014.
 11. Báez, Anabel de Las Mercedes. El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del despacho de Secretaría de la Universidad de Carabobo. 2015. Tesis de Maestría.
 12. Meléndez, Raúl. Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013. 2015. Tesis magíster en gestión del talento humano, Universidad Tecnológica Equinoccial, Recuperada de <http://bit.ly/2bruZ7r>
 13. Del Rio, J; et al Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. Rev méd panacea. 2013; 3 (1):11-14.
 14. Quispe, Carlos. Clima organizacional del servicio de obstetricia de alto riesgo. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2015. [tesis maestría]. Perú; 2015.
 15. Huaranga, Violeta. Clima organizacional y desempeño laboral del personal del centro materno infantil José Gálvez, Villa María del Triunfo 2016. [tesis maestría]. Peru;2017.
 16. Chinga, Lidia y Terrazas, Sulma. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis” 2014. [tesis maestría]. Perú; 2014.
 17. Ortega, Marcela. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo-Huánuco, 2017. [tesis maestría]. Perú; 2017.
 18. Espinoza, Carmen. Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral-2016. [tesis maestría]. Perú; 2018.
 19. Ayuque, Jessica; Huamani, Melissa. Clima organizacional y el desempeño laboral de los Trabajadores

- administrativos de la municipalidad provincial de Huancavelica-2014. 2016
20. Brunet, L El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, 2011 pág. 19
 21. Ministerio de Salud: Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional. 2da Edición agosto 2011. Lima- Perú
 22. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. (9na.Edic.) México: Mc Graw Hill..2011.
 23. Mainegra, J. y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Rev. Med. Electrón. 34(5). Recuperado de <http://bit.ly/2eg1F1c>
 24. Noboa, A. (sf). Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud. Recuperado de <http://bit.ly/2kYILkj>
 25. Brunet, L. El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencia. Bogotá, Colombia: 2011. Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A. pp. 30-32.
 26. Moreno, Diana, et al. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. 2012.
 27. Hellriegel D, Slocum J. (2004). Comportamiento Organizacional (10ma.Edicion) México. Editorial Thomson
 28. Robbins, S. y Judge, T. Comportamiento Organizacional (13a.Ed.). México: Pearson. (2009).
 29. Tito, P. El Potencial Humano y los estímulos organizacionales (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n16-2005/a04.pdf>.2005.
 30. Salas, R. La evaluación en la educación superior contemporánea. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana; 2005. Consulta: 03/01/2018
 31. Durán, M; Rodríguez, R; Fernández, L. Prevalencia del síndrome del quemado y estudio de factores relacionados en las enfermeras del Chuvi Complejo Hospitalario Universitario de Vigo. Enfermería global mayo 2006 Disponible en URL: <http://www.um.es/eglobal/>
 32. Gallardo, O. La necesidad de sistemas de medición del desempeño. Disponible En URL:<http://www.gerenciasalud.com/index.htm>
 33. Ministerio de Salud: directiva administrativa “norma y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Setiembre 2008. Lima Perú.
 34. Real Academia Española. En Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Disquisición. 2011. Recuperado en
 35. http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n
 36. Zorrilla, A. introducción a la metodología de la investigación. México, Aguilar León y Cal. Editores. 11° Edición. 1993
 37. Hernández Sampieri, Roberto., Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. Metodología de la Investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado Y Pilar Baptista Lucio. 6a. ed. - México D.F.: McGraw-Hill, 2014.
 38. Arias, Fideas G. El Proyecto de Investigación. Introducción a la

metodología científica. 5ta. Fideas G.
Arias Odón, 2012.

39. Oseda, Dulio, et al. Metodología de la
Investigación. Perú: Ed. Pirámide, 2008,
p. 120.

CORRESPONDENCIA

ibetrm03@hotmail.com o

ibetrh03@gmail.com

931744515 o 990559024

